

BILAN SOCIAL DE LA DOUANE 2014



ÉDITORIAL



Animée d'une volonté de transparence et de partage des données disponibles en matière de ressources humaines, la douane réalise cette année son premier bilan social.

Les douaniers, femmes et hommes, sont au cœur des évolutions de notre administration et œuvrent, chaque jour, dans un environnement professionnel toujours plus complexe et exigeant, à l'accomplissement des missions qui leur sont confiées.

C'est la raison pour laquelle la fonction ressources humaines doit s'efforcer d'accompagner les évolutions en développant la personnalisation des parcours, la valorisation des compétences, l'accompagnement, la formation et l'amélioration des conditions de travail.

Le bilan social de la douane rassemble, pour l'année 2014, les principales données chiffrées et les indicateurs permettant d'apprécier au mieux la situation des services et des personnels. Il intègre notamment des éléments relatifs au rapport de situation comparée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signe de l'attention portée à ce sujet.

Véritable carte d'identité de la douane, le bilan social présente des données importantes sur les personnels de la douane et contribue à alimenter le dialogue social au sein de notre direction.

Au-delà des statistiques, des courbes et des diagrammes, le bilan social dresse le contour des femmes et des hommes dont la richesse fait vivre la douane jour après jour.

Notre ambition est d'en faire un outil dynamique et vivant au service de tous.

Cette édition relative à l'année 2014 constitue la première étape d'une nouvelle démarche qui permettra aux douaniers de mieux appréhender leur environnement professionnel.

Je vous en souhaite une bonne lecture.

A stylized blue ink signature.

Hélène Crocquevielle

Directrice générale des douanes et droits indirects

SOMMAIRE

Éditorial	3
-----------	---

1 LE PERSONNEL **6**

1.1	Effectifs	7
1.2	Structure démographique	12
1.3	Emplois supérieurs et dirigeants	16
1.4	Promotions	16
1.5	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	18
1.6	Contractuels	19

2 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL **22**

2.1	Les recrutements	23
2.2	Les départs	25
2.3	La mobilité intradirectionnelle	27
2.4	L'activité de la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels	27

3 LA FORMATION **30**

3.1	Données générales	31
3.2	La formation statutaire	32
3.3	La formation continue	34
3.4	Les préparations aux concours et examens professionnels	35
3.5	Les autres dispositifs	35
3.6	Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement	37

4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL **38**

4.1	Durée et organisation du travail	39
4.2	Les risques professionnels : les accidents de service	40
4.3	Les maladies professionnelles	43
4.4	Les congés maladie	43
4.5	Les autres congés	44
4.6	Santé, sécurité et bien-être au travail	45

5 LA DÉONTOLOGIE & LA DISCIPLINE **48**

5.1	La déontologie	49
5.2	La discipline	51

6 LE DIALOGUE SOCIAL **56**

6.1	Les élections professionnelles du 4 décembre 2014	57
6.2	Les mouvements sociaux	59
6.3	L'accord majoritaire	60

7 L'ACTION SOCIALE **70**

7.1	La politique d'action sociale des MEF	71
7.2	Les spécificités de l'action sociale douanière	77

	Glossaire	82
--	-----------	----



LE PERSONNEL

1.1 Effectifs

- 1.1.1 Répartition des effectifs par type de service et par catégorie
- 1.1.2 Répartition des effectifs par direction interrégionale (hors DRGC)
- 1.1.3 Répartition des effectifs par branche d'activité
- 1.1.4 Effectifs de spécialistes
- 1.1.5 Agents Paris-Spécial

1.2 Structure démographique

- 1.2.1 Structure démographique globale
- 1.2.2 Structure démographique par catégorie et par branche d'activité

1.3 Emplois supérieurs et dirigeants

- 1.3.1 Répartition des effectifs
- 1.3.2 Accession des femmes aux emplois de direction

1.4 Promotions

- 1.4.1 Promotions de corps
- 1.4.2 Avancements de grade
- 1.4.3 La reconnaissance des acquis de l'expérience (RAEP)
- 1.4.4 Composition des jurys de concours et examens professionnels

1.5 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

- 1.5.1 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie hiérarchique
- 1.5.2 Evolution du taux d'emploi légal

1.6 Contractuels

- 1.6.1 Situation au 31 décembre 2014 (hors contractuels de droit local)
- 1.6.2 Evolution de carrière des contractuels

LE PERSONNEL

16 702 agents

37,5 % de femmes

46,9 % d'agents en surveillance

9 % d'agents à temps partiel

1.1 Effectifs (hors contractuels)

Plafond d'emplois autorisés en ETPT (au 31 décembre de l'année)	2010	2011	2012	2013	2014
	17 435	17 063	16 870	16 662	16 396
Taux d'évolution	-2,03%	-2,13%	-1,13%	-1,23%	-1,60%

Effectifs physiques au 31/12/2014	A+			A			B			C			Global
			Total			Total			Total			Total	
TITULAIRES (dont stagiaires)	114	30	144	2 439	1 591	4 030	4 793	2 669	7 462	3 085	1 981	5 066	16 702
Âge moyen*	55	52	54	47	44	46	46	46	46	45	46	45	46
Âge médian**	55	53,5	55	48	44	46	49	55	45	41,5	36,5	36,5	36,5

* Âge moyen : moyenne des âges des effectifs

** Âge médian : âge qui partage les effectifs en 2 groupes égaux

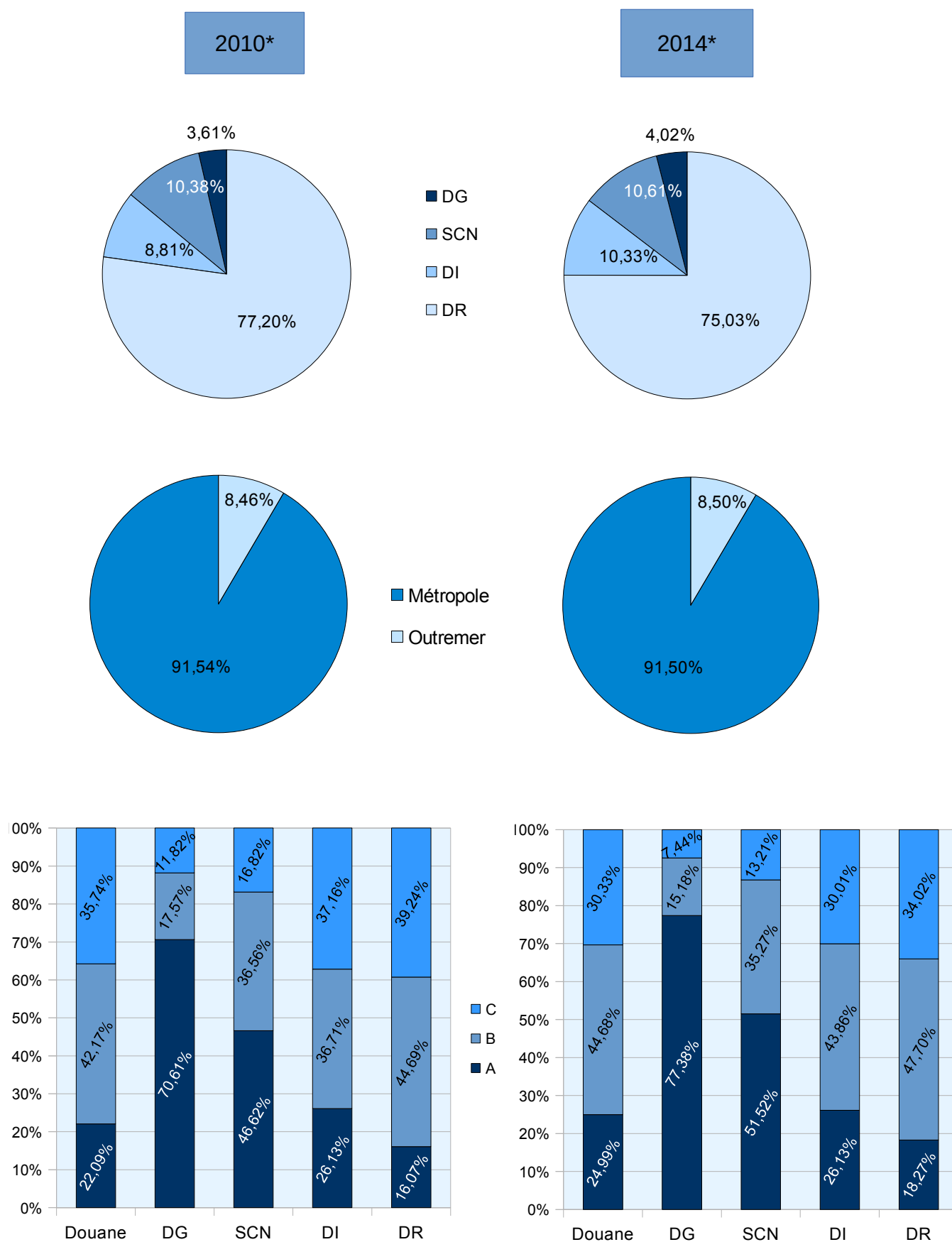
Précisions méthodologiques :

- sauf exceptions signalées, les données du bilan social sont au 31 décembre 2014. Il est admis par convention qu'elles sont identiques aux données au 1^{er} janvier 2015 ;

- sauf exceptions signalées, le périmètre des agents relevant de la catégorie A+ dans le bilan social de la douane répond à la définition de la DGAFP. En effet, la catégorie A+ n'existe pas au sens du statut général des fonctionnaires de l'État puisqu'elle n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires. Dans l'édition 2009-2010 du *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, la catégorie A+ désigne « l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB) ». A ce premier critère vient s'ajouter un critère supplémentaire pour définir l'appartenance d'un corps ou d'un emploi à la catégorie A+ : le corps ou l'emploi doit être un débouché de la catégorie A (et non B). En outre, un critère alternatif, celui du niveau de recrutement (doctorat), intervient si le premier critère (HEB minimum) n'est pas atteint.

Pour la DGDDI, la catégorie A+ ainsi définie regroupe les agents nommés dans les emplois d'administrateur général des douanes, d'administrateur supérieur des douanes et d'administrateur des douanes, ainsi que les agents d'un corps de centrale non nommés dans un emploi fonctionnel douanier (notamment les administrateurs civils, ingénieurs des mines, ingénieurs des ponts, eaux et forêts et administrateurs INSEE).

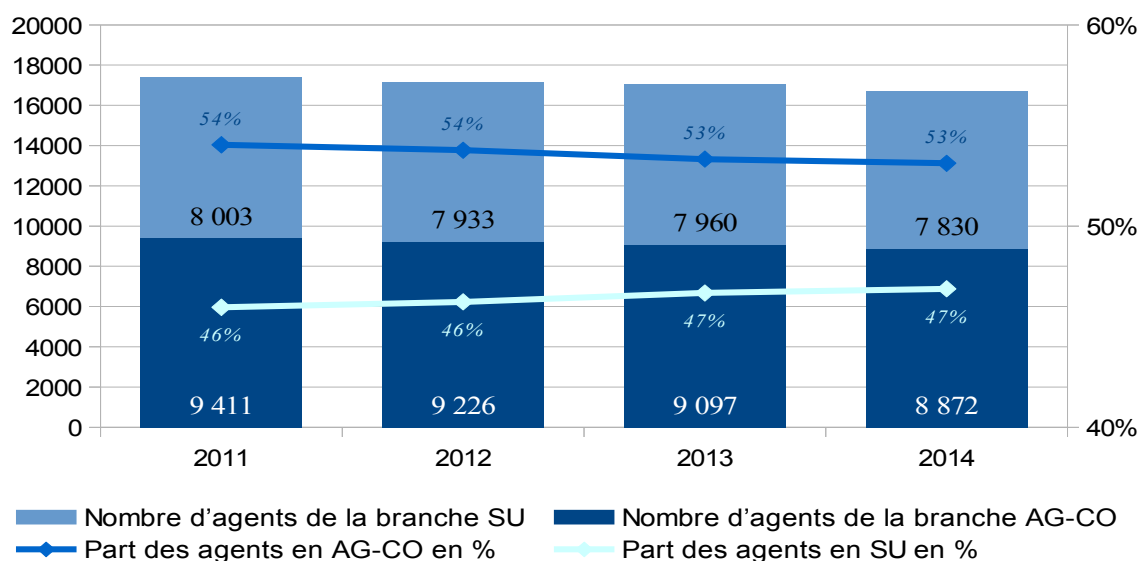
1.1.1 Répartition des effectifs par type de service et par catégorie



* Données au 31 décembre de l'année



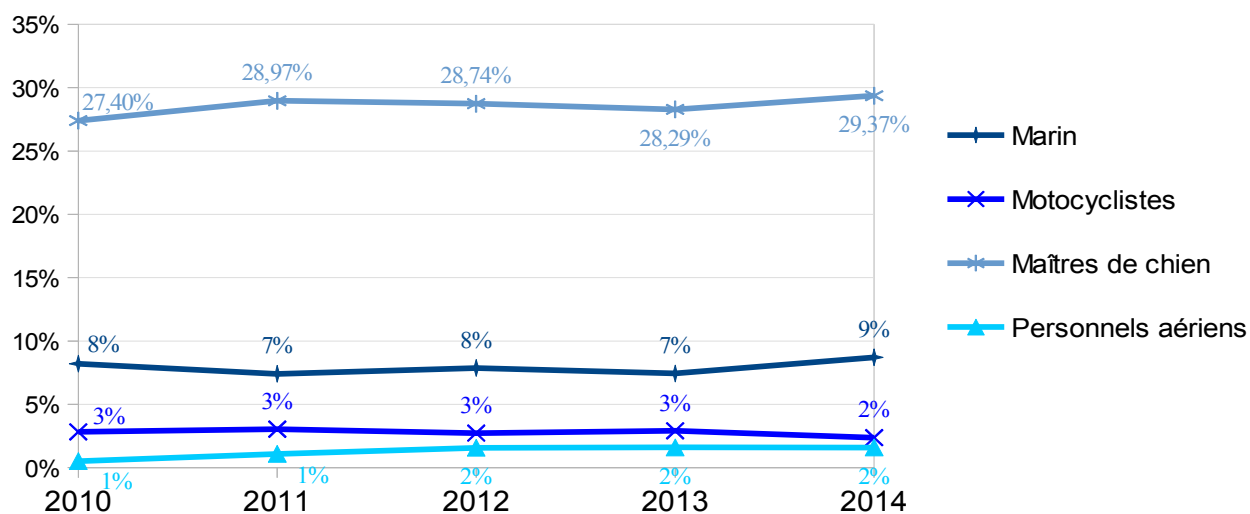
1.1.3 Répartition des effectifs par branche d'activité



1.1.4 Effectifs de spécialistes

Répartition par spécialité ou métier (au 31 décembre de l'année)		2010	2011	2012	2013	2014
Marins	Nombre total	600	580	610	659	597
	Nombre de femmes	-	43	48	49	52
Motocyclistes	Nombre total	230	263	256	275	253
	Nombre de femmes	-	8	7	8	6
Maîtres de chien	Nombre total	252	252	254	251	252
	Nombre de femmes	-	73	73	71	74
Personnels aériens (pilotes, PNT, mécaniciens)	Nombre total	190	183	191	187	189
	Nombre de femmes	1	2	3	3	3

Part des femmes de la spécialité en pourcentage



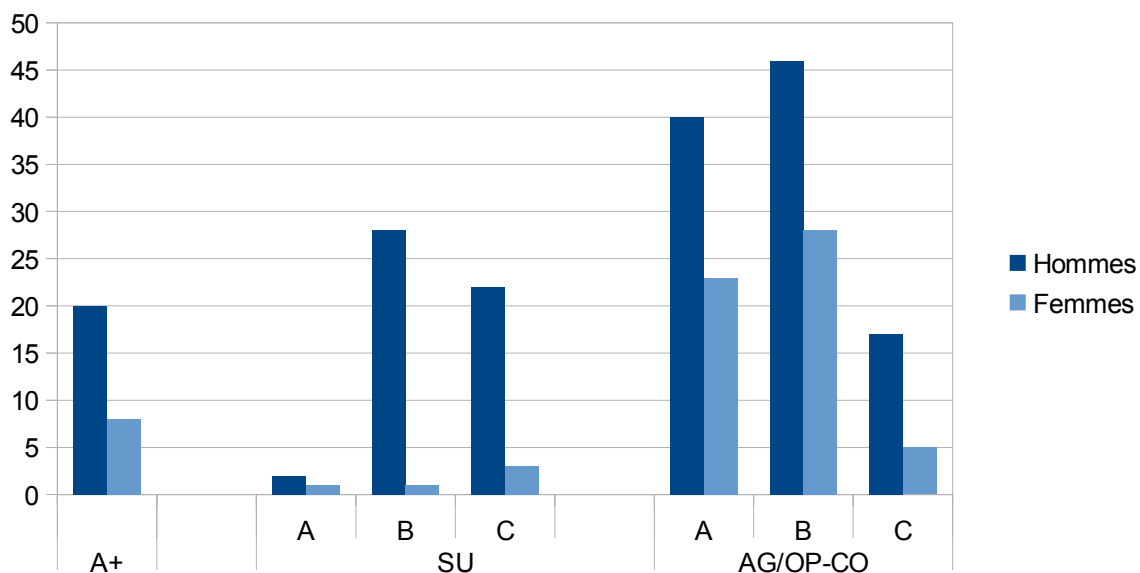
1.1.5 Agents Paris-Spécial

Le nombre d'agents	Ventilation par catégorie				
	A+ *	A	B	C	Total
Surveillance	28	3	29	25	244
Administration générale Opérations commerciales		63	74	22	

* Les A+ reprennent ici les agents à partir du grade d'IR3.

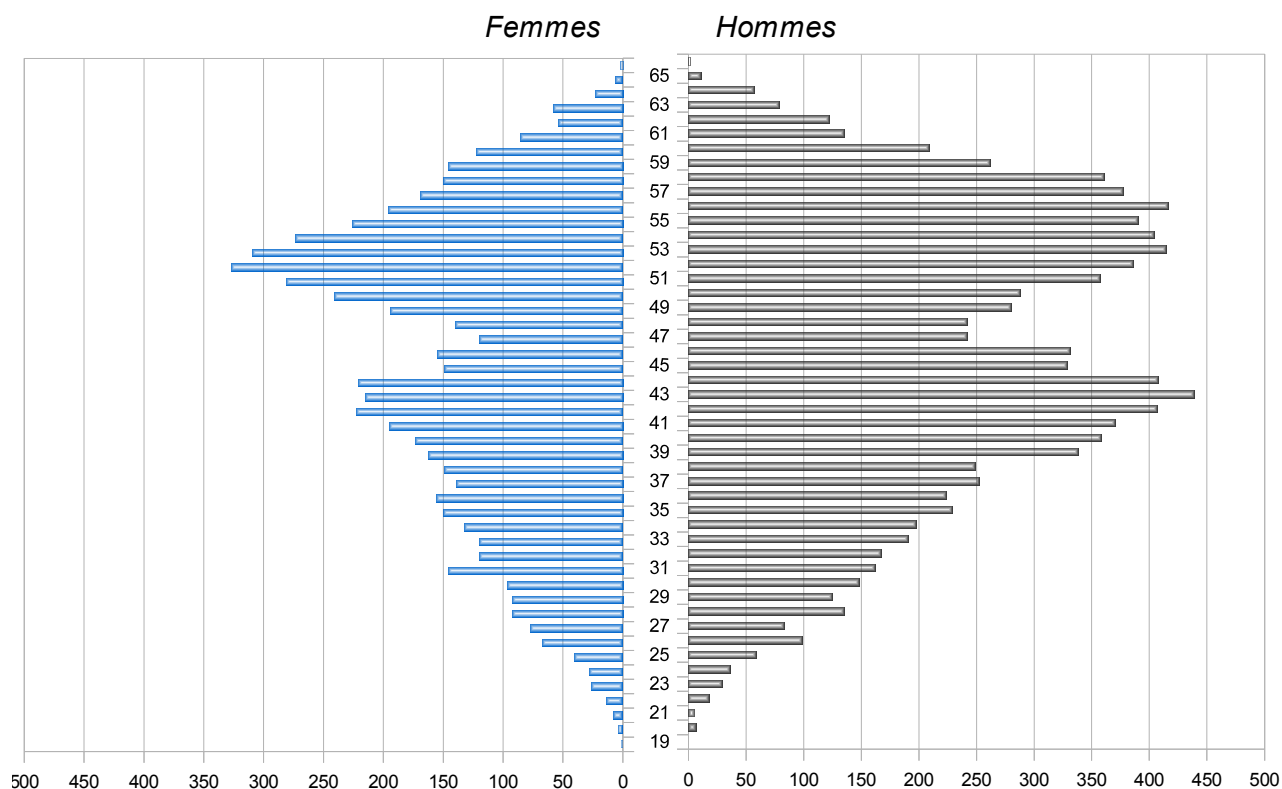
Les missions	Missions des agents A+		Missions des agents A, B, C			
	Nombre	Durée	Branche	Nombre	Jours	Durée
	1 à 3 missions/an en moyenne	3 à 8 mois	SU	155	20 066	1 à 10 mois
			AG OP-CO	315	58 288	2 à 12 mois

Répartition des agents par branche, catégorie et sexe



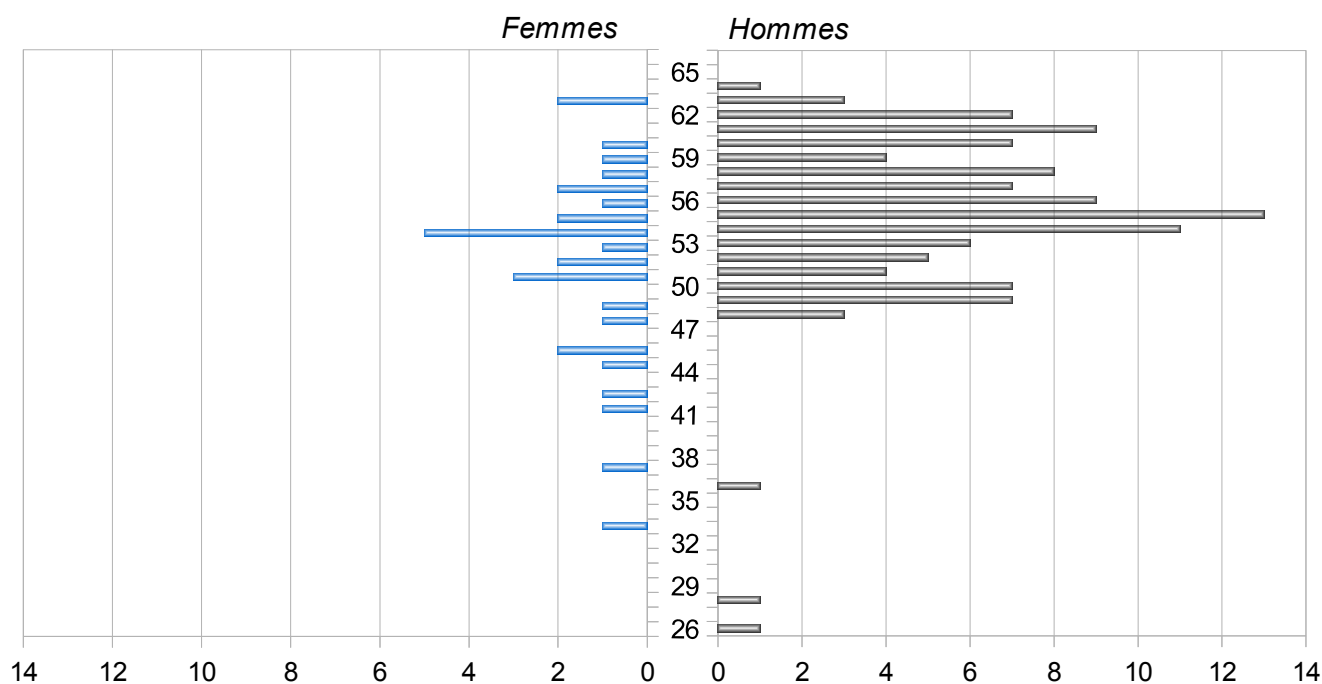
1.2 Structure démographique

1.2.1 Structure démographique globale

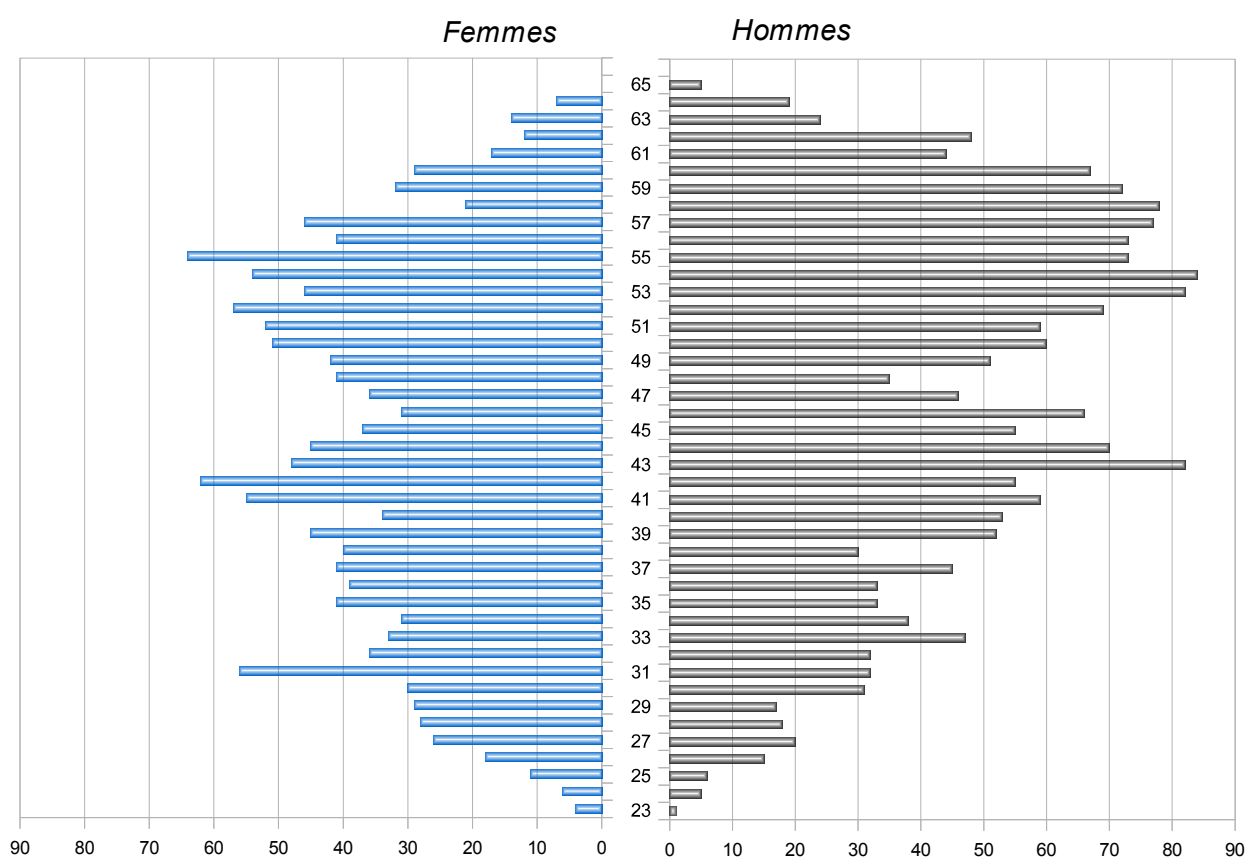


1.2.2 Structure démographique par catégorie et par branche d'activité

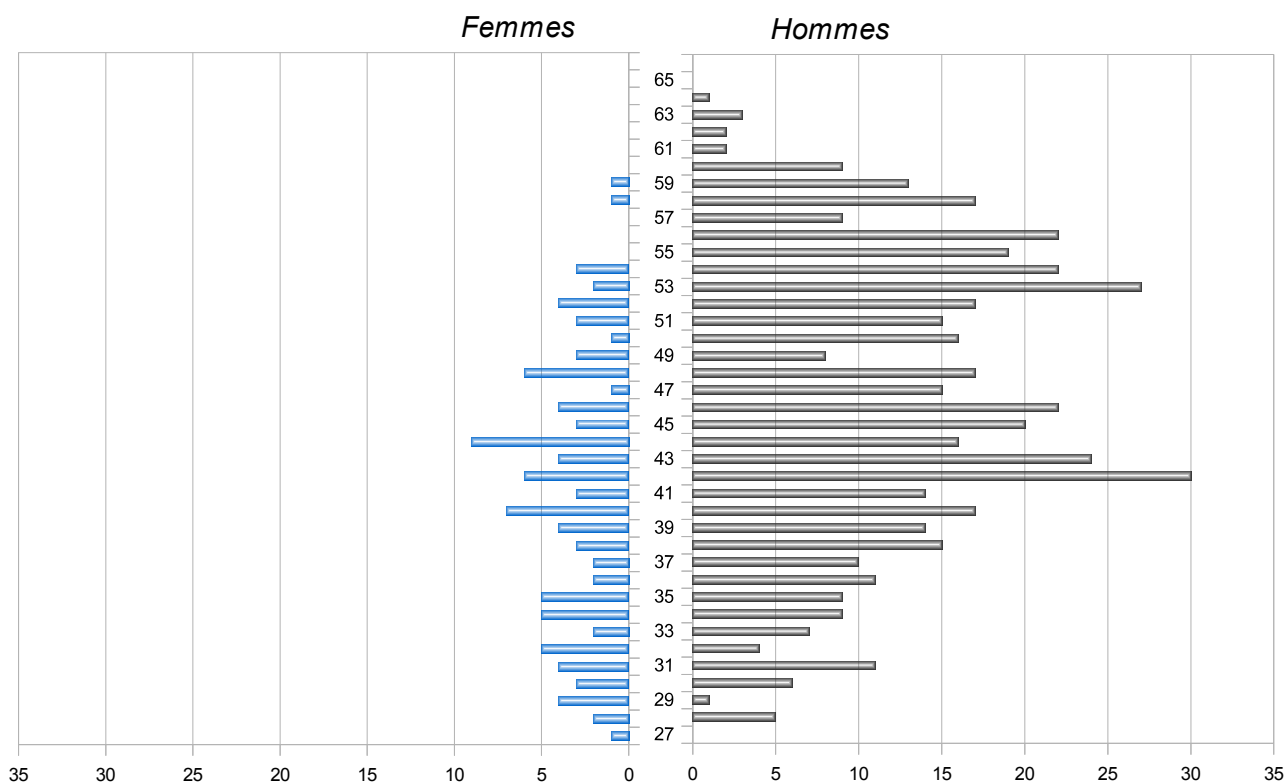
Catégorie A+



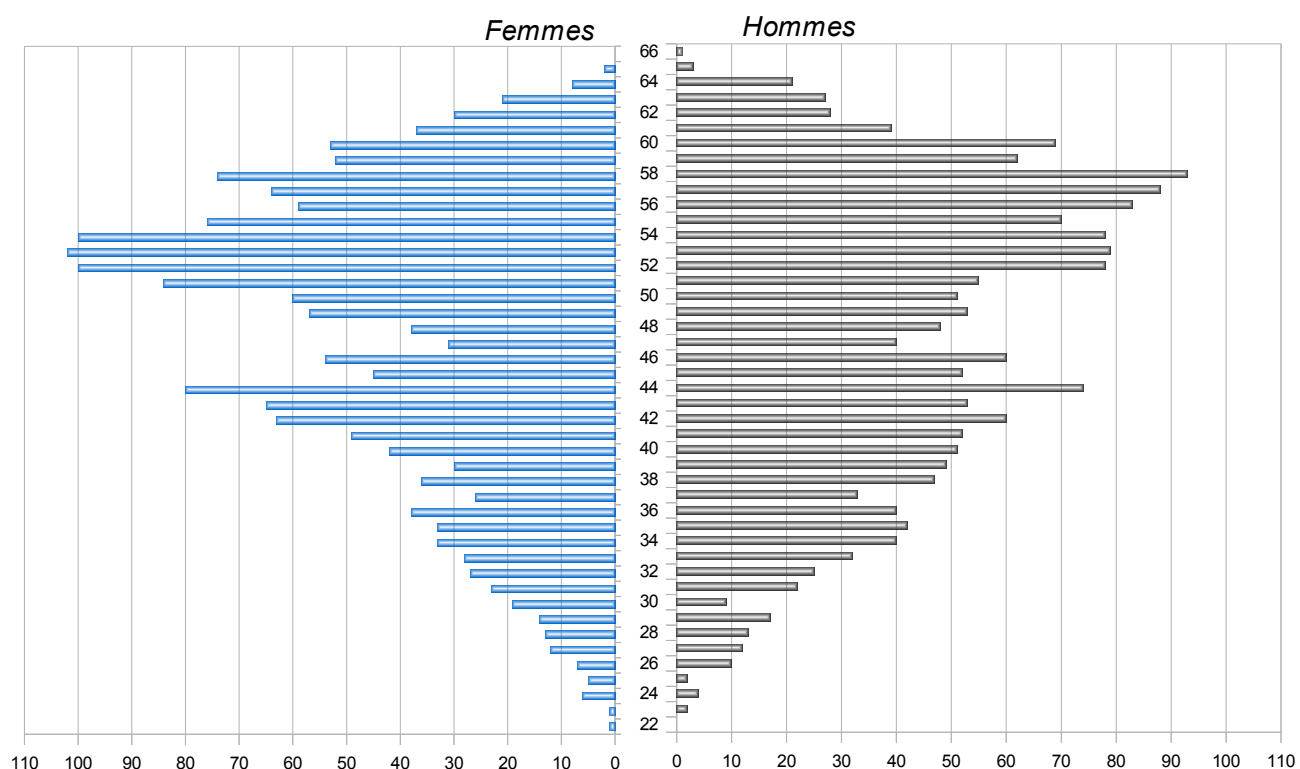
Catégorie A (AG/OP-CO)



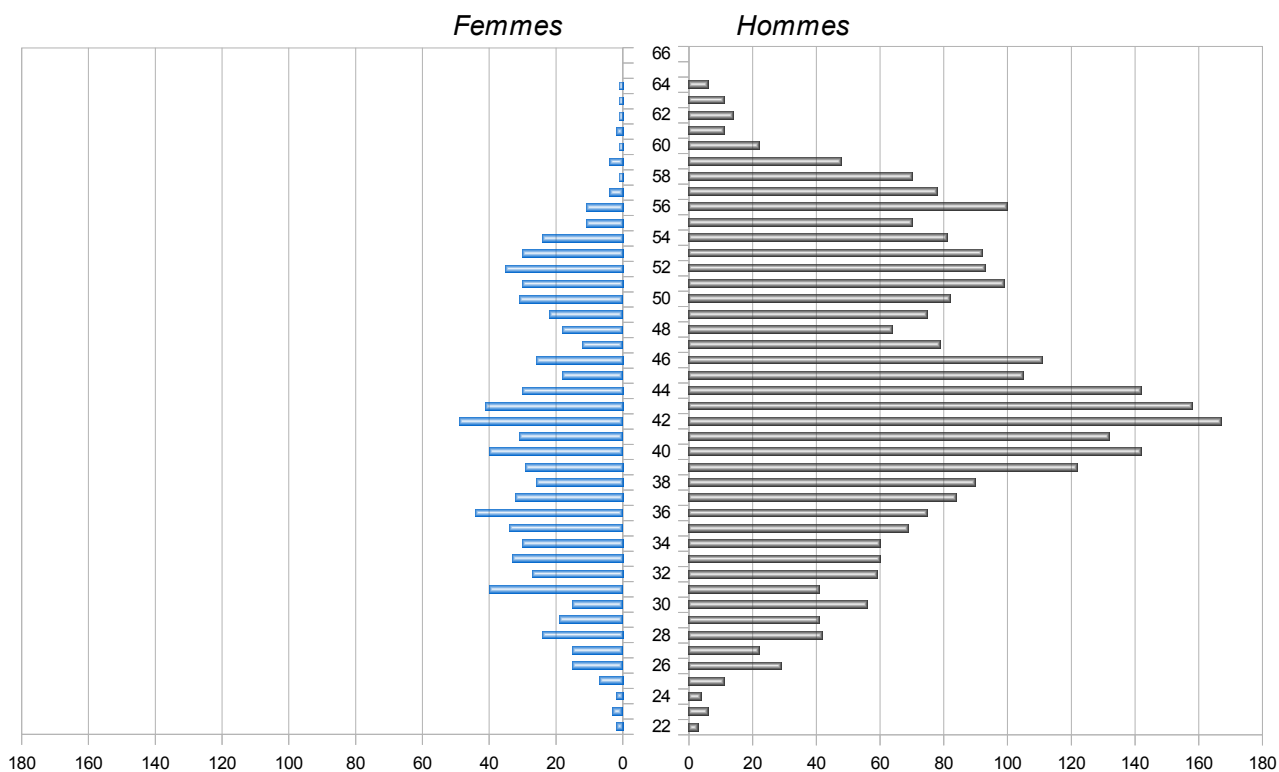
Catégorie A (SU)



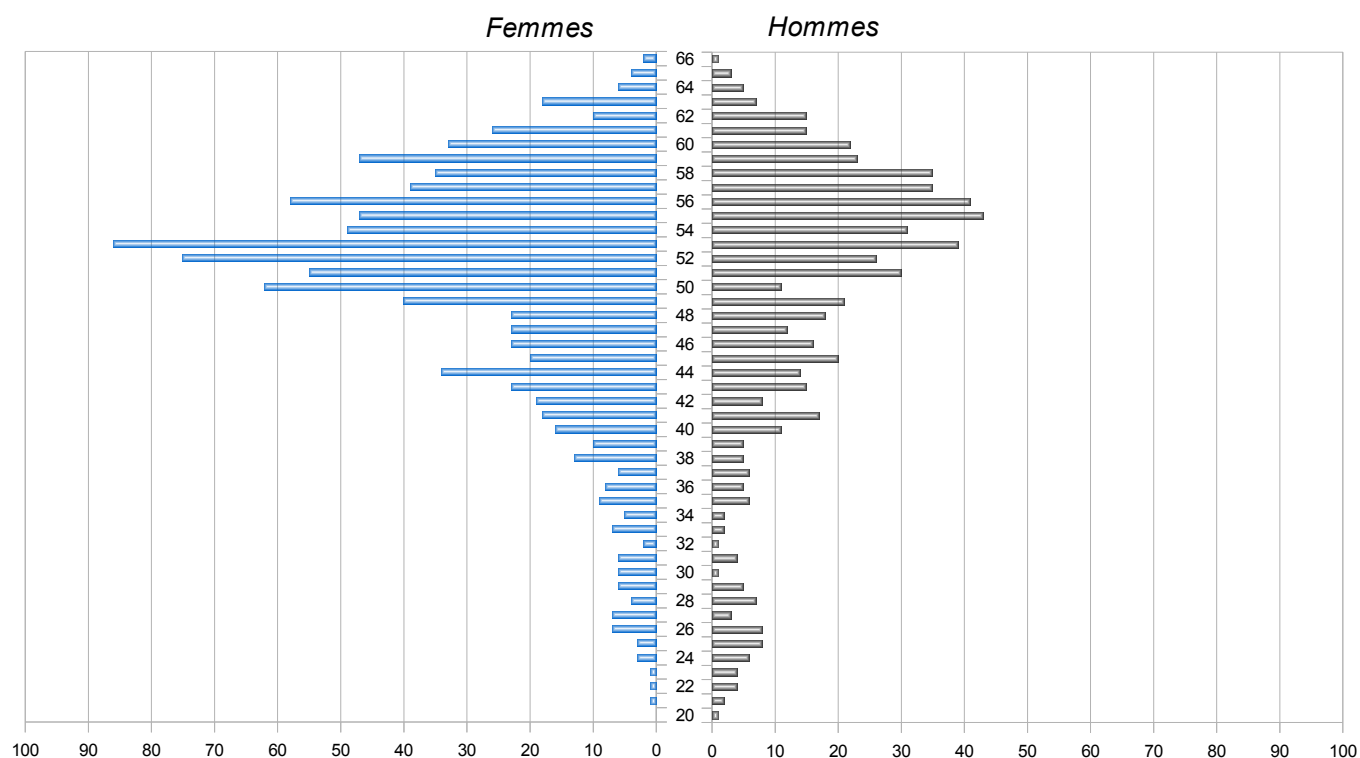
Catégorie B (AG/OP-CO)



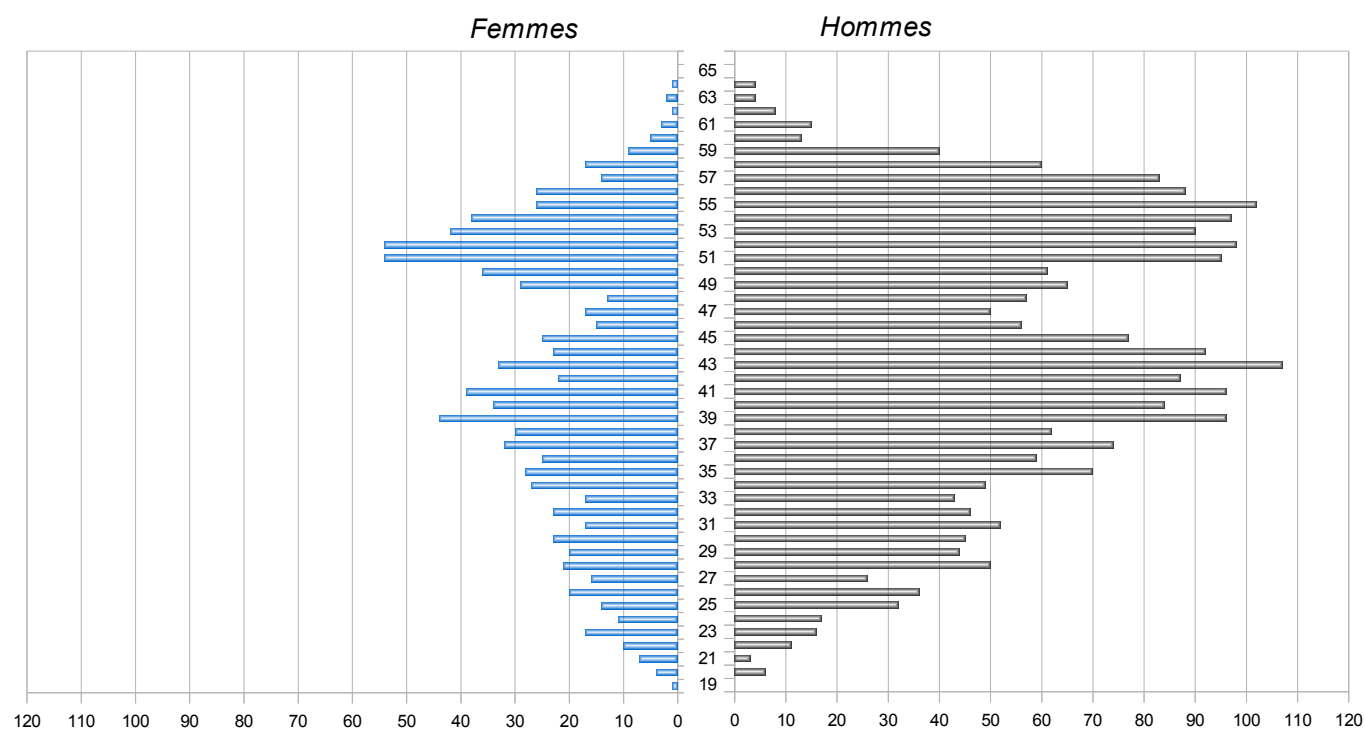
Catégorie B (SU)



Catégorie C (AG/OP-CO)



Catégorie C (SU)



1.3 Emplois supérieurs et dirigeants

1.3.1 Répartition des effectifs

Effectifs des cadres supérieurs (au 31/12/2014)	Hommes	Femmes	Total
Directeurs généraux et directeurs d'administration centrale	-	1	1
Chefs de service	1	-	1
Sous-directeurs	4	3	7
Directeurs de projet	1	-	1
Emplois de direction de la DGDDI	101	22	123
TOTAL	107	26	133

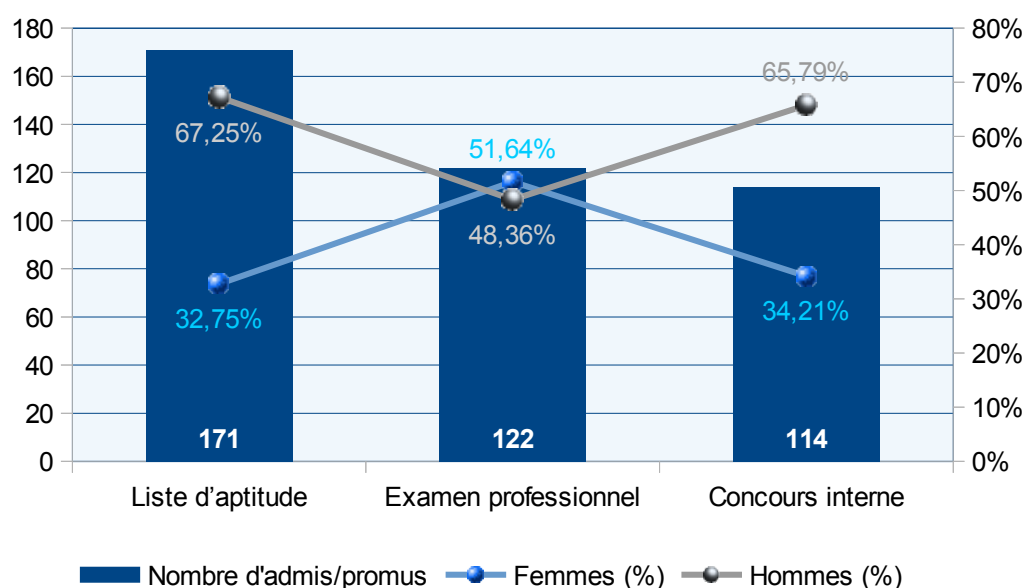
1.3.2 Accession des femmes aux emplois de direction

Flux annuel de primo-nominations : Emplois supérieurs et dirigeants	2013	2014
Taux fixés par le décret 2012-601 du 30 avril 2012 et la loi 2014-873 du 4 août 2014	20%	20%
Nombre de nominations à effectuer en douane	2	2
Nombre de nominations effectuées	2 <i>sur un total de 11</i>	2 <i>sur un total de 11</i>
Taux DGDDI	18,2%	18,2%

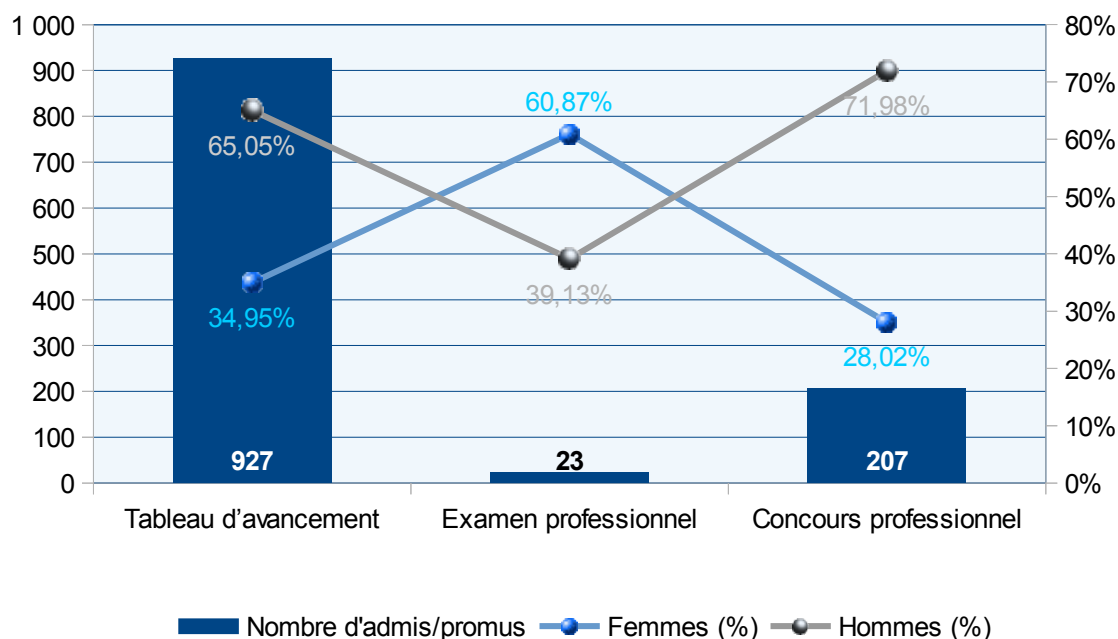
Dès parution du décret, la douane s'est attachée à appliquer les dispositions prévues par le texte. L'administration devra également respecter l'évolution des taux, fixés à 30 % pour 2015 et à 40 % à partir de 2017.

1.4 Promotions

1.4.1 Promotions de corps



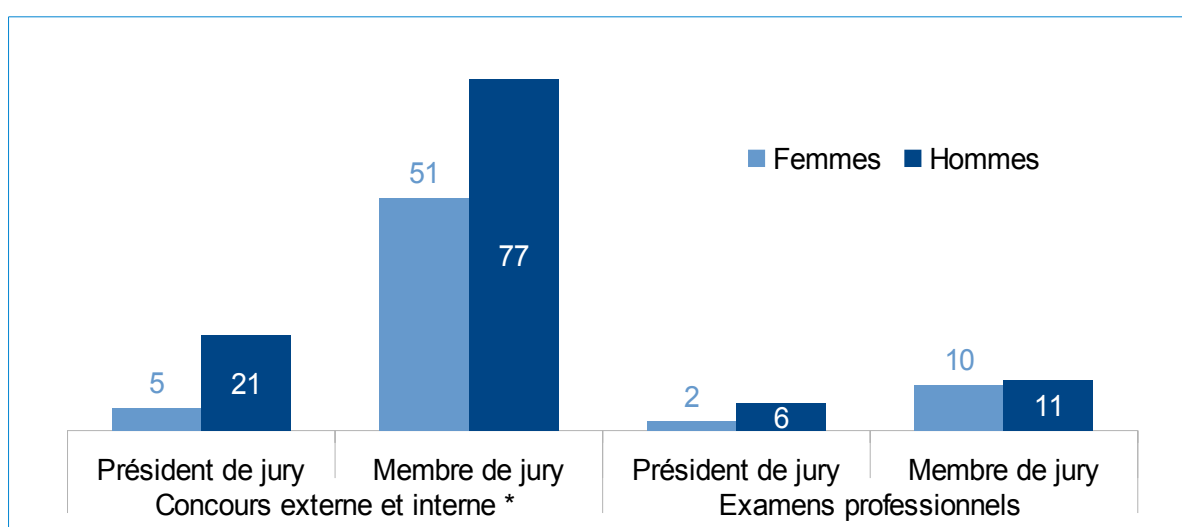
1.4.2 Avancements de grade



1.4.3 La reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP)

Près de 47 % des concours internes et examens professionnels organisés en 2014 (7/15) ont comporté une épreuve de RAEP. Ce dispositif, institué par la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, consiste à remplacer une épreuve de concours par de nouvelles modalités de sélection visant à valoriser les compétences et savoir-faire acquis par l'agent au cours de son parcours professionnel.

1.4.4 La composition des jurys de concours et examens professionnels



* Jurys communs aux concours interne et externe

100 % des membres de jury ont bénéficié d'une formation, soit 183 membres de jury formés.

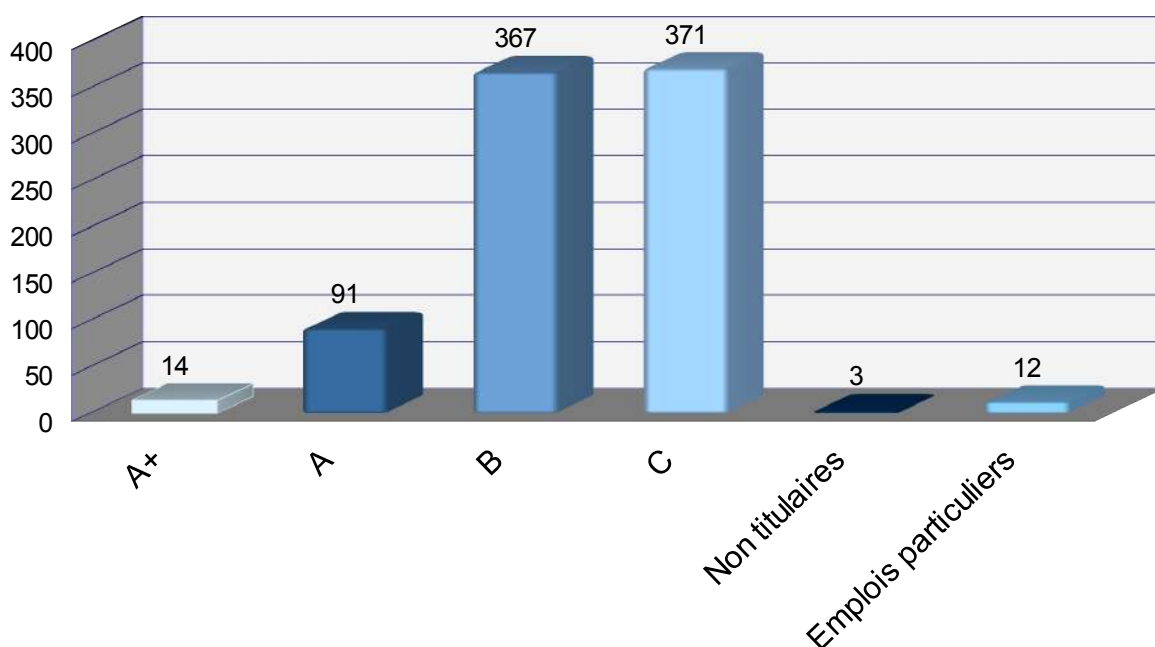
Cette formation vise à professionnaliser les membres de jury et à favoriser les mécanismes d'évaluation et de comparaison des compétences et aptitudes professionnelles, fondés sur des critères professionnels.

1.5 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées

1.5.1 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi par catégorie hiérarchique

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérés à l'article L5212-13 du Code du travail. Il s'agit, entre autres, des travailleurs reconnus handicapés, des titulaires d'une pension d'invalidité, des bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité ou encore des emplois réservés (liste non exhaustive).

Dans ce cadre, 858 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont été dénombrés en 2014, répartis comme suit :



L'identification exhaustive des bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées est impossible dans la mesure où seuls peuvent être décomptés les personnels qui se sont fait connaître en tant que tels, soit lors de leur recrutement, soit au cours de leur carrière.

1.5.2 Evolution du taux d'emploi légal

Evolution du taux légal d'emploi	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Taux d'emploi légal	4,71%	4,67%	4,81%	5,42%	5,47%	5,35%

Le taux d'emploi légal prend en compte :

- le taux d'emploi direct (effectifs des travailleurs handicapés au 01/01/N ramené sur l'effectif total rémunéré au 01/01/N),

- les unités déductibles (qui correspondent à la conversion en effectif du montant des dépenses consacrées au handicap).

La prise en compte des effectifs de la surveillance dans la base de calcul, à compter de 2009, rend l'objectif de 6 % difficile à atteindre puisque cette branche d'activité ne peut accueillir d'agents en situation de handicap.

1.6 Contractuels

1.6.1 Situation au 31 décembre 2014 (hors contractuels de droit local)

Contractuels	Par type de contrat		Par catégorie				TOTAL
Service	CDI	CDD	A+	A	B	C	
Spécialistes aériens et marins	6	10	2	8	5	1	16
Imprimerie nationale	4	-	-	-	-	4	4
Autres spécialistes	3	9	4	6	0	2	12
Pilotes sous CPN	-	0			0		0
Informaticiens	9	21	-	27	3	0	30
Sportifs	0	40	-	-	13	27	40
TOTAL	22	80	6	41	21	34	102

Agents « Berkanis » (hors Masse des douanes)	
Effectifs	Catégorie
94	C

Autres contractuels			
Type d'agents	Saisonniers		
Catégorie de l'emploi	C		
Effectifs physiques	Femmes	Hommes	Total
Au 31 décembre 2014	2	9	11
Cumulés sur l'année	49	21	70

Contractuels à temps incomplet	Femmes	76	93,8%
	Hommes	5	6,2%

1.6.2 Evolution de carrière des contractuels

Application de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 dite Loi Sauvadet				
Situation au 31/12/2014	Titularisation dans un corps douanier		Titularisation dans un corps non douanier (corps des adjoints techniques du SG) Cas des agents Berkanis	
Nombre total d'agents éligibles à la titularisation au titre de la loi Sauvadet	26		36	
Nombre de candidats inscrits aux concours ou examens de titularisation	5		20	
Nombre de lauréats	5		18	
Répartition des titularisations par genre et par catégorie statutaire (A/B/C)	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titularisations catégorie A	0	2*	0	0
Titularisations catégorie B	0	0	0	0
Titularisations catégorie C	2	1	12	6

* Nomination en 2015, titularisation examinée en 2016

Eu égard aux critères d'ancienneté exigés par la Loi Sauvadet, en douane, le nombre d'agents éligibles à la titularisation était connu dès la publication de la loi et n'a pas évolué. Les recrutements réservés ont été organisés en 2014 au bénéfice des contractuels éligibles ; aucun contractuel n'a rempli postérieurement les conditions exigées par la loi.

S'agissant du passage de CDD en CDI, la réglementation impose, à titre général, un passage en CDI si le contrat est prolongé après six années de CDD. La loi Sauvadet a également prévu un passage exceptionnel en CDI au bénéfice de l'âge (55 ans et plus au 13 mars 2012).

Nombre de passage de CDD en CDI			
Année	Au bénéfice de l'âge	Après 6 années de CDD	TOTAL
2012	4	1	5
2013	-	6	6
2014	-	4	4





2 LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

2.1 Les recrutements

2.1.1 Les concours externes

2.1.2 Les autres voies de recrutement

2.2 Les départs

2.2.1 Les départs en retraite

2.2.2 Les autres causes de départ

2.3 La mobilité intradirectionnelle

2.4 L'activité de la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels en 2014

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

196 agents recrutés
par concours externe

527 agents titulaires partis à
la retraite

400 entretiens conduits
par la cellule mobilité

2.1 Les recrutements

2.1.1 Les concours externes

Concours A, B et C en 2014	Places offertes	Genre	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis
	207 (non genrées)	Hommes	17 758	9 277	472	108
		Femmes	12 783	6 219	270	88
TOTAL						196

Nombre d'admis aux concours externes	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Hommes	17	21	70	196
Femmes	15	13	60	

2.1.2 Les autres voies de recrutement

Voie d'accès	A+		A		B		C	
								
Personnes handicapées (1)	0	0	2	1	1	2	0	1
Recrutement sans concours (2)	0	0	0	0	0	0	4	0
Emplois réservés (3)	0	0	0	0	8	2	12	3
Contractuels en CDD (4)	1	0	1	1	2	0	0	0
Accueils en détachement suite à concours interne pour les agents non issus des ministères économique et financier	0	0	2	0	5	9	11	1
Autres (5)	0	0	0	0	11	0	0	0
Affectations en provenance d'un autre ministère : MAD	0	0	1	1	0	0	6	2
Affectations en provenance d'un autre ministère : accueil en détachement	0	0	35	6	24	3	4	1
Position normale d'activité (PNA)	0	0	4	4	1	0	0	0

(1) Recrutement par contrat de droit commun ou ouvrier de l'Etat, article 27 de la loi 84-16, par concours externe de droit commun.

(2) Recrutement des fonctionnaires de catégorie C, pour l'accès au premier grade des corps, lorsque leur statut particulier le prévoit (article 22 de la loi 84-16).

(3) Article L394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

(4) Hors agents handicapés recrutés sous contrat et hors renouvellements de contrat d'agents contractuels déjà en poste.

(5) Recrutements sur titres, nominations à la décision du gouvernement, militaires, autres mesures.

 73 agents en détachement

dont 42 % originaires du ministère de l'Intérieur,
37 % originaires du ministère de la Défense,
9 % originaires des MEF.

 10 agents en MAD

dont 80 % originaires du Secrétariat général
(ex-direction régionale de l'industrie, de la
recherche et de l'environnement).

 9 agents en PNA

dont les 2/3 originaires des MEF.

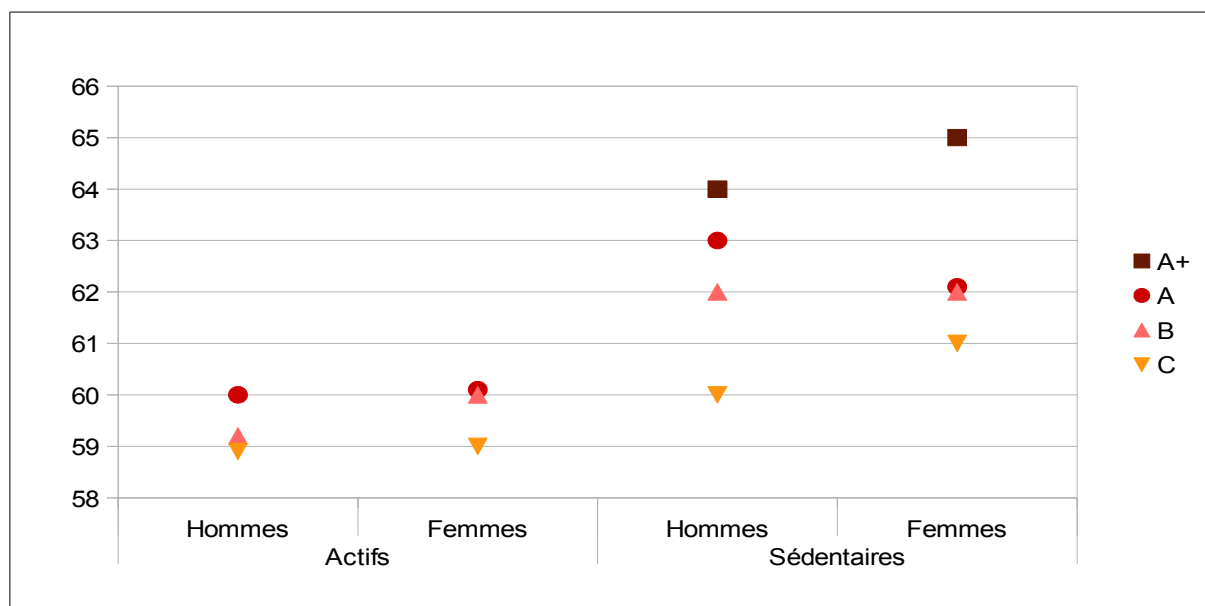
La douane
accueille
0,55 %
d'agents
venant de
l'extérieur

2.2 Les départs

2.2.1 Les départs en retraite

Nombre de départs en retraite en 2014	A+		A		B		C	
								
Titulaires	5	1	129	29	170	77	70	46
Contractuels (hors auxiliaires)	0	0	0	0	0	0	1	4

Âge moyen de départ en retraite des agents titulaires



2.2.2 Les autres causes de départ

2.2.2.1 Les agents titulaires

	A+		A		B		C	
								
Départs définitifs								
Décès	0	0	5	0	12	3	8	4
Démission et abandon de poste	0	0	0	0	3	3	1	2
Révocation	0	0	0	0	0	0	1	0
Inaptitude définitive	0	0	0	0	0	0	0	0
Départs temporaires								
Détachement	1	0	7	8	10	4	3	3
PNA	0	0	43	26	5	8	3	4
dont PNA sortants externes	0	0	0	2	1	0	2	0
dont PNA sortants internes (MEF)	0	0	43	24	4	8	1	4
MAD	0	0	9	5	9	4	0	0



89 agents
en PNA

dont 49 % en poste à TRACFIN,
18 % dans divers services des MEF,
11 % en poste dans les laboratoires.



36 agents
en détachement

La plupart sont détachés auprès
d'administrations d'État, 3 agents sont
détachés auprès d'organismes
internationaux.

152
douaniers
travaillent
hors DGDDI



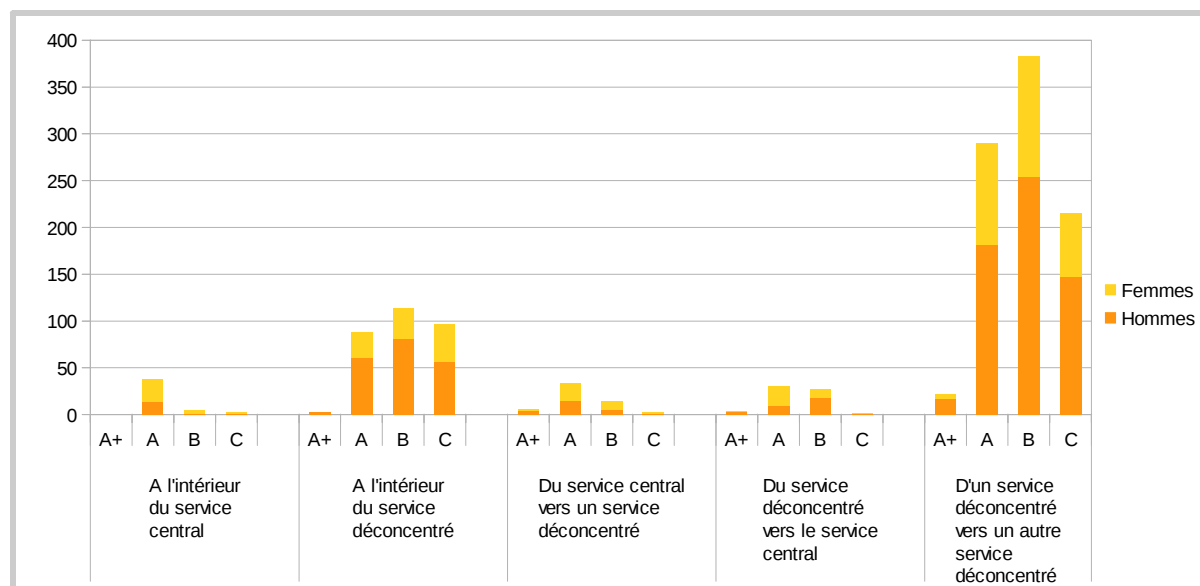
27 agents
en MAD

2.2.2.2 Les agents contractuels

	A+		A		B		C	
Départs définitifs								
Décès	0	0	0	0	0	0	1	0
Démission et abandon de poste	0	0	0	0	1	0	0	0
Licenciement	0	0	0	0	0	0	0	3
Fin de contrat	0	0	0	0	0	0	1	2
Départs temporaires								
Congé pour création d'entreprise	0	0	1	0	0	0	0	0

2.3 La mobilité intradirectionnelle

2014	A l'intérieur du service central (direction générale)				A l'intérieur du service déconcentré (niveau DR / SCN)				Du service central vers un service déconcentré				Du service déconcentré vers le service central				D'un service déconcentré vers un autre service déconcentré			
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C	A+	A	B	C
Hommes	0	14	1	1	3	61	81	57	4	15	5	1	3	9	18	1	17	182	254	147
Femmes	0	24	4	2	0	27	32	40	1	19	9	2	1	21	9	1	5	108	129	68



2.4 L'activité de la cellule conseil, mobilité et parcours professionnels en 2014

La cellule conseil, mobilité et parcours professionnels créée en 2014 au sein du bureau A2 de la direction générale propose une approche personnalisée des parcours des agents. Elle effectue des déplacements dans les directions, à l'occasion desquels les conseillers rencontrent les agents demandeurs pour faire un point avec eux sur leurs parcours et leurs projets, dans un cadre neutre et confidentiel. Cet accompagnement donne aux agents les outils et conseils leur permettant d'envisager leurs orientations professionnelles en toute connaissance de cause.

Les entretiens sont organisés en mode présentiel, dans les directions ou à la direction générale, par téléphone ou encore par échanges de courriels.

Nombre d'entretiens réalisés au 31/12/2014			Total
Présentiel	Téléphone	Courriel	
297	60	43	400

Grade des agents conseillés		
A+	42	11%
A	106	27%
B	171	43%
C	77	19%
Hors douane	4	1%



51 %



49 %

Motif des entretiens *		
Carrière	117	29%
PSD et restructuration	108	27%
Mobilité géographique	95	24%
Information RH	53	13%
Reconversion	27	7%

* Un entretien peut porter sur plusieurs motifs. Seul le motif principal est retenu ici.

Bourses de l'emploi public	2014	
	BIEP*	BRIEP**
Nombre de postes ouverts à la publication sur les bourses de l'emploi public	20	6
Nombre total de postes ouverts à la publication	47	41

* Bourse interministérielle de l'emploi public

** Bourses régionales interministérielles de l'emploi public





3 LA FORMATION

3.1 Données générales

3.2 La formation statutaire

3.3 La formation continue

3.4 Les préparations aux concours et examens professionnels

3.5 Les autres dispositifs

3.5.1 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

3.5.2 Le bilan de compétence

3.5.3 Les congés de formation

3.5.4 Le droit individuel à la formation (DIF)

3.6 Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement

LA FORMATION

206 224 jours
stagiaires

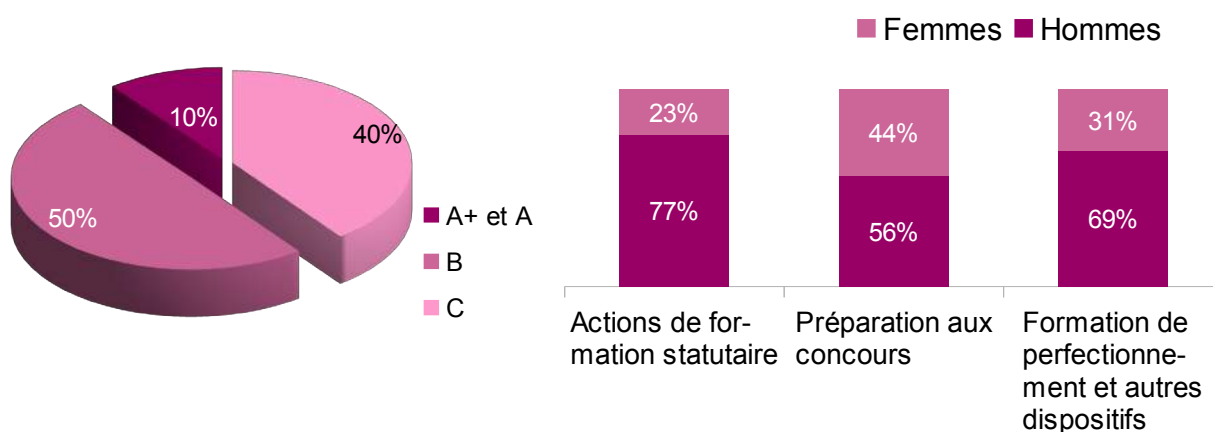
Actions de perfectionnement :
6,5 jours de formation/agent - 94,6 % d'agents bénéficiaires

16 204 heures
de DIF

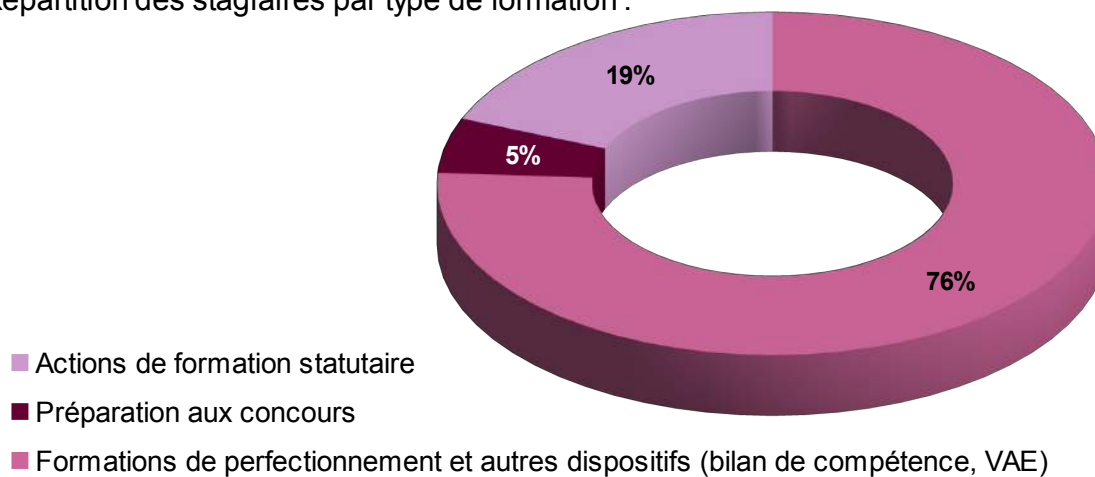
3.1 Données générales

206 224 journées de formation statutaire et continue ont été dispensées en 2014.

Répartition des stagiaires par catégorie et par sexe



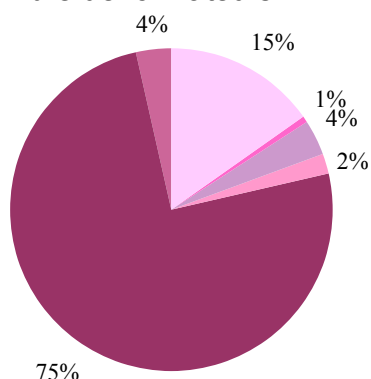
Répartition des stagiaires par type de formation :



Nombre de jours de formation (formation initiale et continue)	
Catégorie A+	43
Catégorie A	55 727
Catégorie B	92 521
Catégorie C	57 933
Total	206 224

Nombre moyen de jours de formation par agent (par type de formation)	
Toutes formations (dont initiale)	12,4
Préparations aux concours et examens professionnels	0,4
Formations de perfectionnement	5,8

Nombre de formateurs : 1 714



■ Permanents DGDDI

■ Occasionnels

■ de la DGDDI

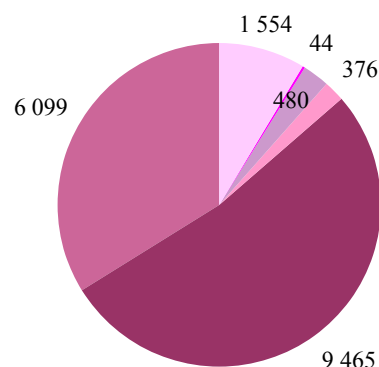
■ du ministère

■ d'autres ministères

■ non fonctionnaires

■ de société

Durée enseignée en jours : 18 018

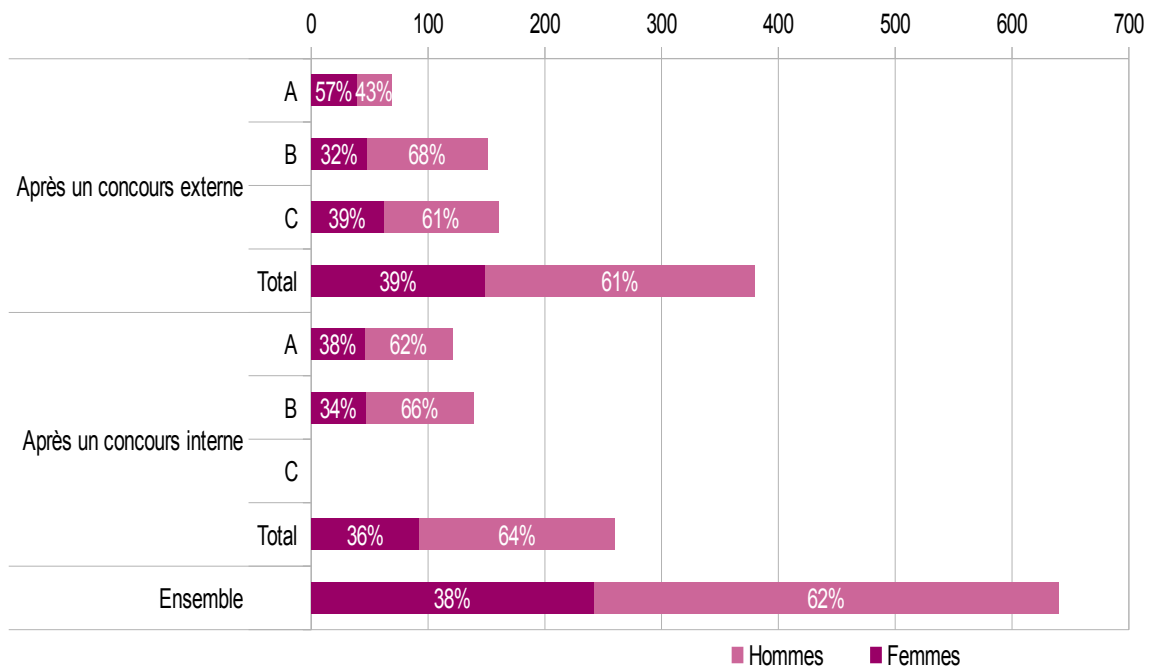
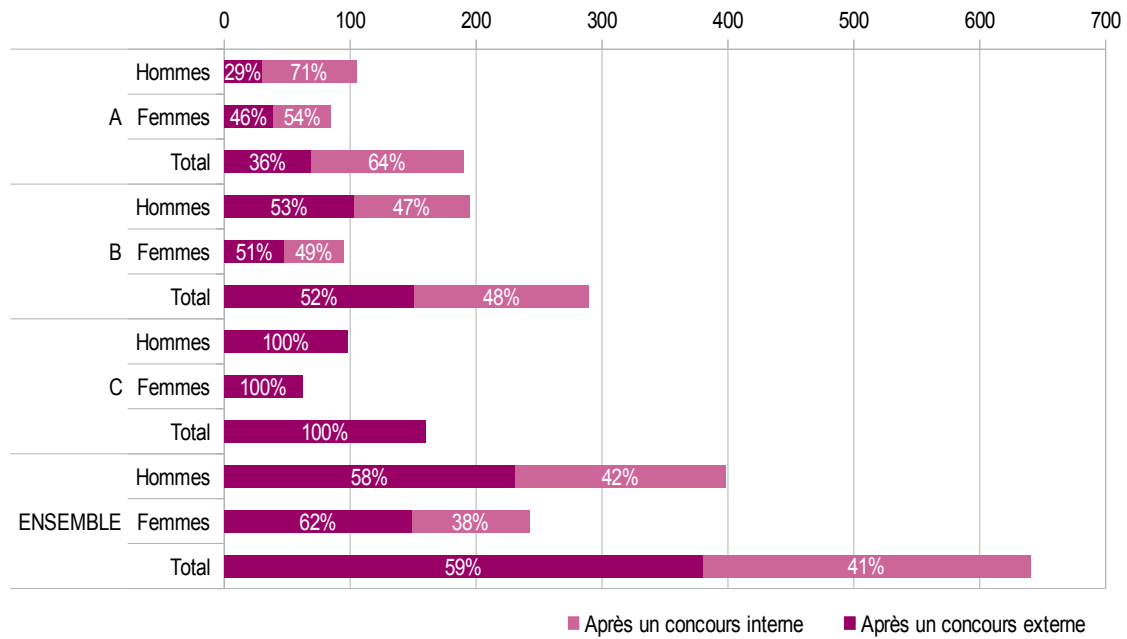


3.2 La formation statutaire

La formation statutaire, auparavant appelée « formation initiale », recouvre les formations obligatoires prévues par les statuts (formations au tir et à la sécurité dans les contrôles notamment) ou organisées après un concours, une promotion de corps.

	A			B			C			ENSEMBLE		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Après un concours externe												
Nombre de stagiaires	30	39	69	103	48	151	98	62	160	231	149	380
Nombre de jours	5 730	7 449	13 179	9 098	3 594	12 692	4 508	2 852	7 360	19 336	13 895	33 231
Après un concours interne												
Nombre de stagiaires	75	46	121	92	47	139			-	167	93	260
Nombre de jours	14 325	4 186	18 511	8 192	3 713	11 905			-	22 517	7 899	30 416
Après un changement de corps												
Nombre de stagiaires	42	22	64	88	76	164			-	130	98	228
Nombre de jours	903	473	1 376	880	760	1 640			-	1 783	1 233	3 016
Non titulaires en période d'essai												
Nombre de stagiaires			0			0			0	0	0	0
Nombre de jours			0			0			0	0	0	0
Formation obligatoire prévue par le statut												
Nombre de stagiaires	827	199	1 026	10 136	2 882	13 018	8 663	3 037	11 700	19 626	6 118	25 744
Nombre de jours	697	216	914	9 293	5 277	14 570	8 991	6 264	15 255	18 981	11 758	30 739
PACTE												
Nombre de stagiaires			0			0	11	1	12	11	1	12
Nombre de jours			0			0	276	20	296	276	20	296
TOTAL FORMATION STATUTAIRE												
Nombre de stagiaires	974	306	1 280	10 419	3 053	13 472	8 772	3 100	11 872	20 165	6 459	26 624
Nombre de jours	21 655	12 324	33 980	27 463	13 344	40 807	13 775	9 136	22 911	62 893	34 805	97 698
Nombre moyen de jours par agent	8,84	7,69	8,38	5,73	5,00	5,47	4,47	4,61	4,52	6,03	5,55	5,85

Répartition des stagiaires lauréats de concours



Répartition des stagiaires (formation initiale) par écoles

ÉCOLES	Sessions	Stages	Stagiaires
END Tourcoing	2	Inspecteurs	200
END Rouen	2	Contrôleurs	75
	1	Agents de constatation	15
ENBD La Rochelle	2	Contrôleurs	201
	1	Agents de constatation	160
TOTAL			651

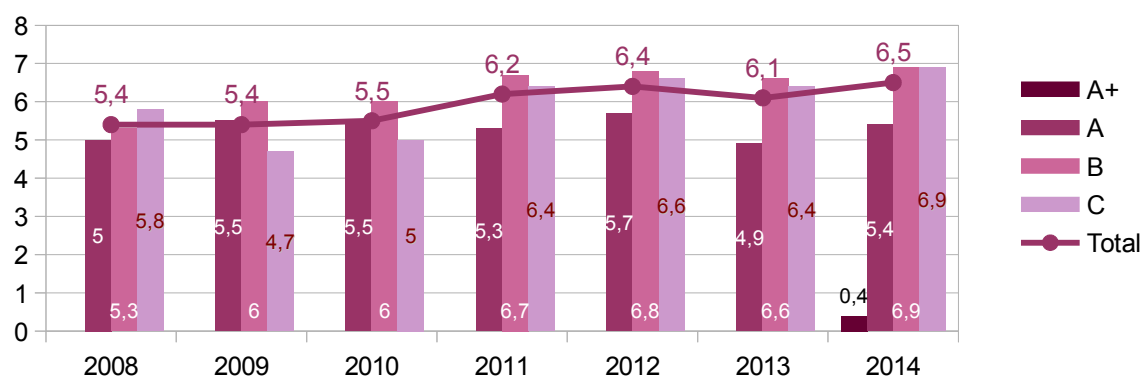
3.3 La formation continue (formation de perfectionnement)

Formation continue (perfectionnement)	A +			A			B			C			ENSEMBLE		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Nombre de stagiaires	30	14	44	8 793	5 465	14 258	35 875	14 898	50 773	29 469	12 825	42 294	74 167	33 202	107 369
Nombre de jours	33	10	43	11 471	7 212	18 683	32 050	14 100	46 150	22 234	10 144	32 378	65 788	31 466	97 255
Nombre moyen de jours de formation	0,3	0,5	0,4	4,7	4,5	4,6	6,7	5,3	6,2	7,2	5,1	6,4	6,3	5,0	5,8

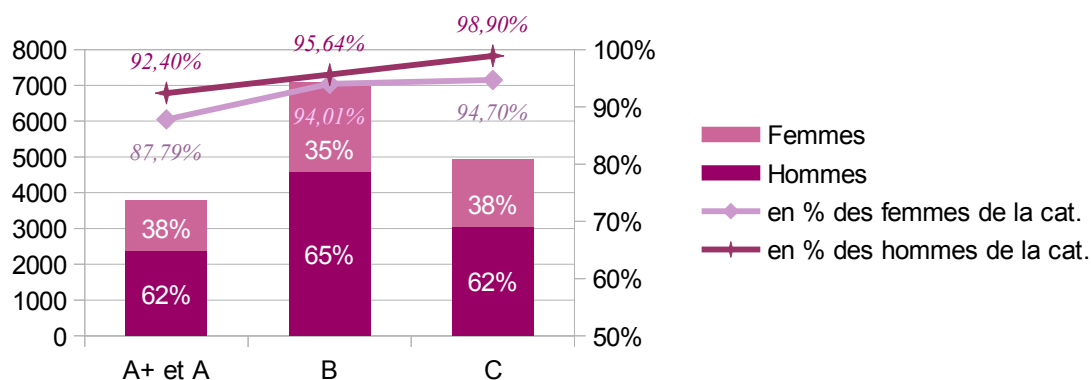
Les actions de formation de perfectionnement répondent à trois finalités :

- l'adaptation immédiate au poste de travail,
- l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers,
- l'acquisition de nouvelles qualifications.

Nombre de jours de perfectionnement par agent par catégorie

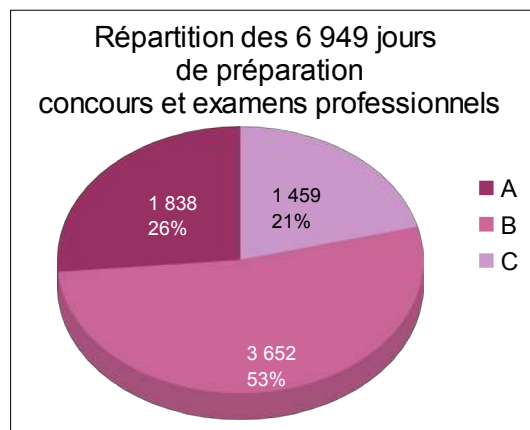
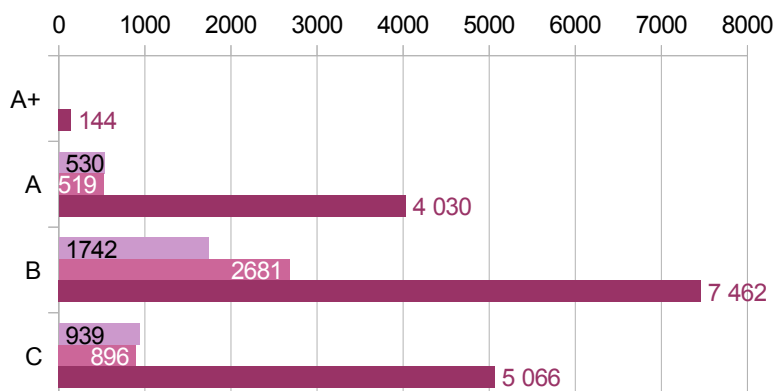


Ventilation par catégorie et par sexe des bénéficiaires d'une formation de perfectionnement (formation continue)



3.4 Les préparations aux concours et examens professionnels

Nombre de stagiaires en préparation aux concours et examens professionnels



■ Stagiaires femmes ■ Stagiaires hommes ■ Effectif total de la catégorie

3.5 Les autres dispositifs

3.5.1 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

VAE	A+	A	B	C	ENSEMBLE
Nombre de stagiaires	0	1	8	0	9
Nombre de jours	0	2	10	0	12

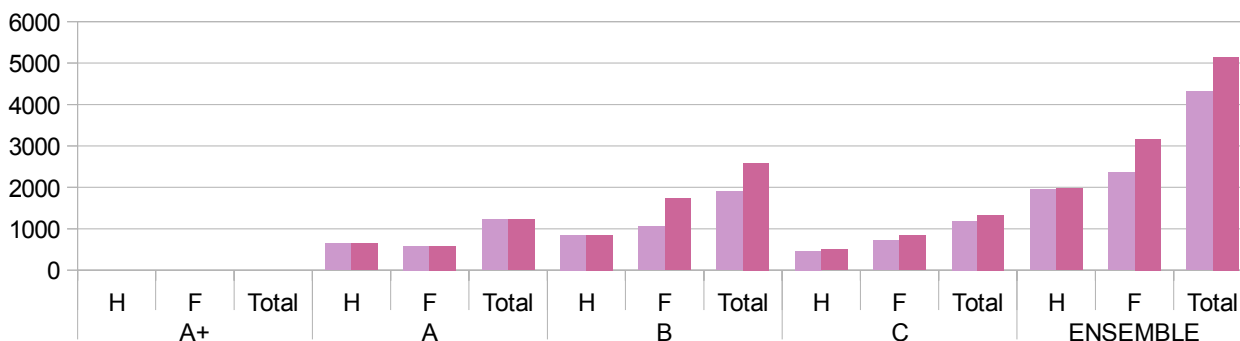


3.5.2 Le bilan de compétence

Bilan de compétences	Nombre de stagiaires				Ensemble	Nombre de jours				Ensemble
	A+	A	B	C		A+	A	B	C	
2014	0	2	1	0	3	0	2	1	0	3
2013	0	1	0	3	4	0	2	0	11	13
2012	0	0	2	1	3	0	0	4	22	26

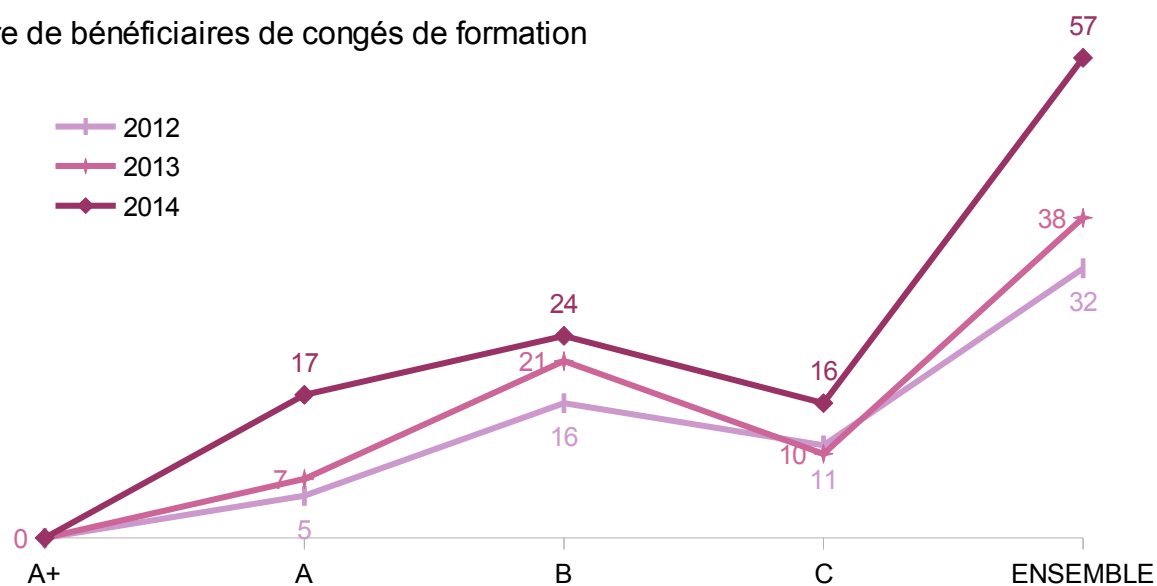


3.5.3 Les congés de formation



■ Nombre de jours de congés de formation indemnisés ■ Nombre total de jours de congés de formation

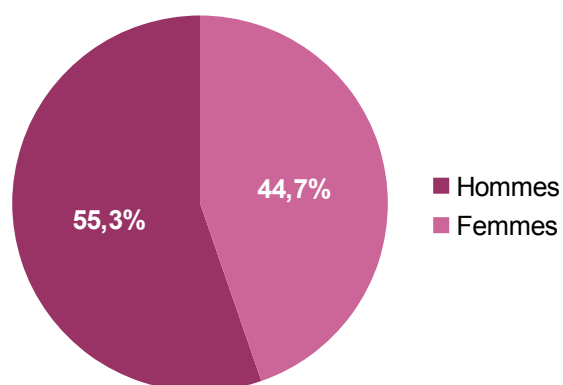
Nombre de bénéficiaires de congés de formation



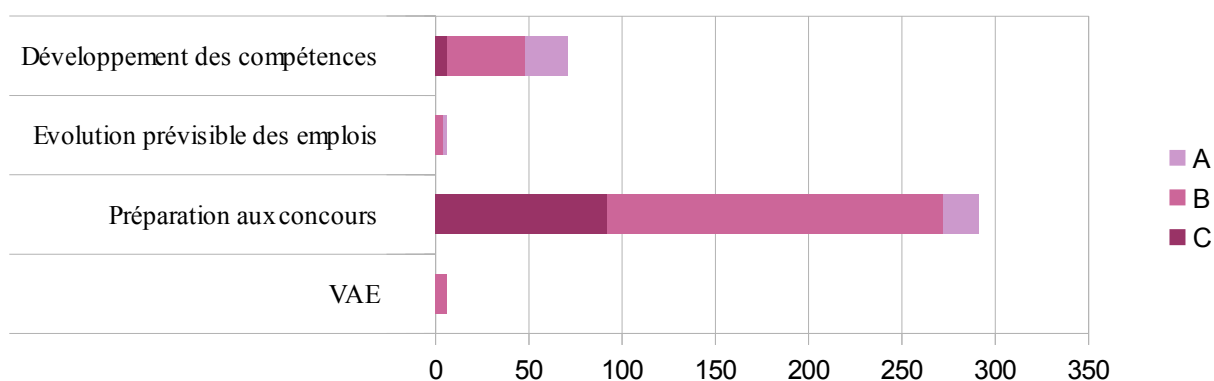
3.5.4 Le droit individuel à la formation (DIF)

374 agents (2,2 % des effectifs) ont utilisé leur DIF en 2014 pour un total de :

- 15 474 h sur temps de travail
- 730 h hors temps de travail



Ventilation des heures de DIF utilisées :



3.6 Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation de perfectionnement

Nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation de perfectionnement en 2014															
Tranche d'âge	Catégorie A+			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
< ou = 30 ans	0	0	0	9	7	16	7	5	12	14	12	26	30	24	54
31 – 35 ans	0	0	0	8	11	19	16	8	24	10	4	14	34	23	57
36 - 40 ans	1	1	2	12	18	30	23	12	35	9	6	15	45	37	82
41 – 45 ans	1	2	3	20	22	42	36	16	52	30	23	53	87	63	150
46 - 50 ans	6	3	9	37	19	56	26	14	40	29	20	49	98	56	154
51 – 55 ans	17	2	19	40	21	61	40	26	66	56	37	93	153	86	239
56 - 60 ans	8	1	9	35	13	48	73	48	121	43	37	80	159	99	258
> 60 ans	6	1	7	25	7	32	34	32	66	17	17	34	82	57	139
Total	39	10	49	186	118	304	255	161	416	208	156	364	688	445	1 133





LES CONDITIONS DE TRAVAIL

4.1 Durée et organisation du travail

- 4.1.1 Répartition des effectifs selon la durée de travail
- 4.1.2 Temps partiel : flux des demandes
- 4.1.3 Télétravail

4.2 Les risques professionnels : les accidents de service

4.3 Les maladies professionnelles

4.4 Les congés maladie

4.5 Les autres congés

- 4.5.1 Le compte-épargne temps (CET)
- 4.5.2 Le congé parental
- 4.5.3 Les congés maternité, d'adoption et autres
- 4.5.4 Le congé paternité et d'accueil du jeune enfant

4.6 Santé, sécurité et bien-être au travail

- 4.6.1 La médecine de prévention
- 4.6.2 Les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)
- 4.6.3 Les conseillers et assistants de prévention
- 4.6.4 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- 4.6.5 Les actions entreprises dans le domaine de la santé, sécurité et bien-être au travail

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

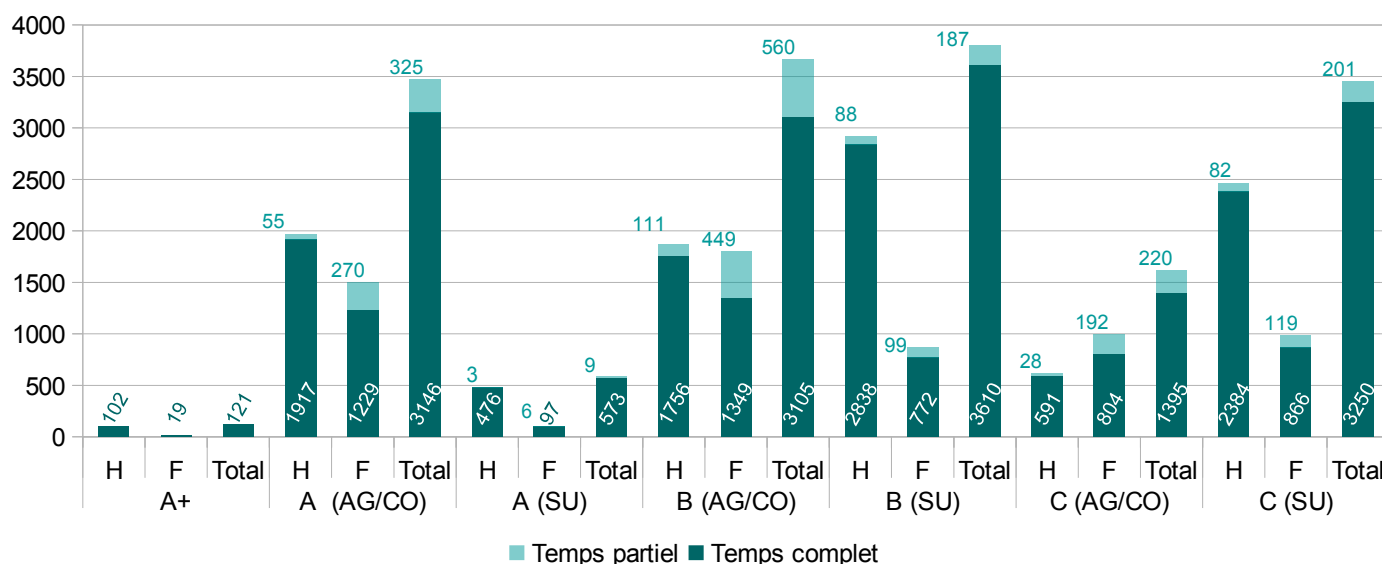
178 384 jours de CMO

495 accidents de service

23 781 jours de CET utilisés

4.1 Durée et organisation du travail

4.1.1 Répartition des effectifs selon la durée de travail



4.1.2 Temps partiel : flux des demandes

Flux des demandes de temps partiel en 2014	A						B						C						Total global
	AG/OP-CO			SU			AG/OP-CO			SU			AG/OP-CO			SU			
			Total			Total			Total			Total			Total			Total	
Mises en temps partiel	27	55	82	3	3	6	37	107	144	36	23	59	13	26	39	35	37	72	402
Reprises à temps plein	9	34	43	1		1	21	42	63	32	15	47	4	19	23	25	18	43	220
Cas 1 et 2 au cours de l'année	11	85	96	1		1	26	123	149	13	30	43	10	52	62	14	21	35	386
TOTAL	47	174	221	5	3	8	84	272	356	81	68	149	27	97	124	74	76	150	1 008

4.1.3 Télétravail

Nombre d'agents en télétravail	2010	2011	2012	2013	2014
Hommes	1	1	1	2	2
Femmes	2	2	3	4	5
TOTAL	3	3	4	6	7

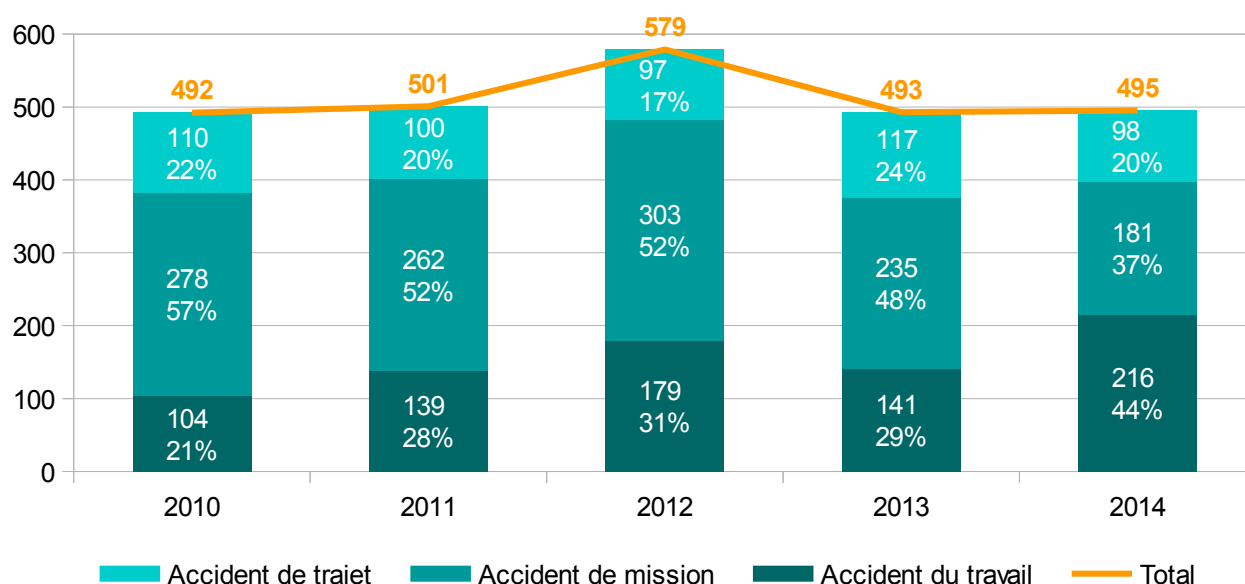
4.2 Les risques professionnels : les accidents de service

Les statistiques présentées sont issues des dossiers parvenus au CSRH/pôle spécialisé. Elles ne prennent pas en compte l'exhaustivité des dossiers d'accidents du travail puisque les outils actuels ne permettent pas de consolider l'ensemble des accidents, mais seulement ceux ayant entraîné plus de quinze jours d'arrêt.

Ces données permettent toutefois de dégager les grandes tendances relatives aux accidents de service, les personnels concernés, leur nombre et la nature des accidents.

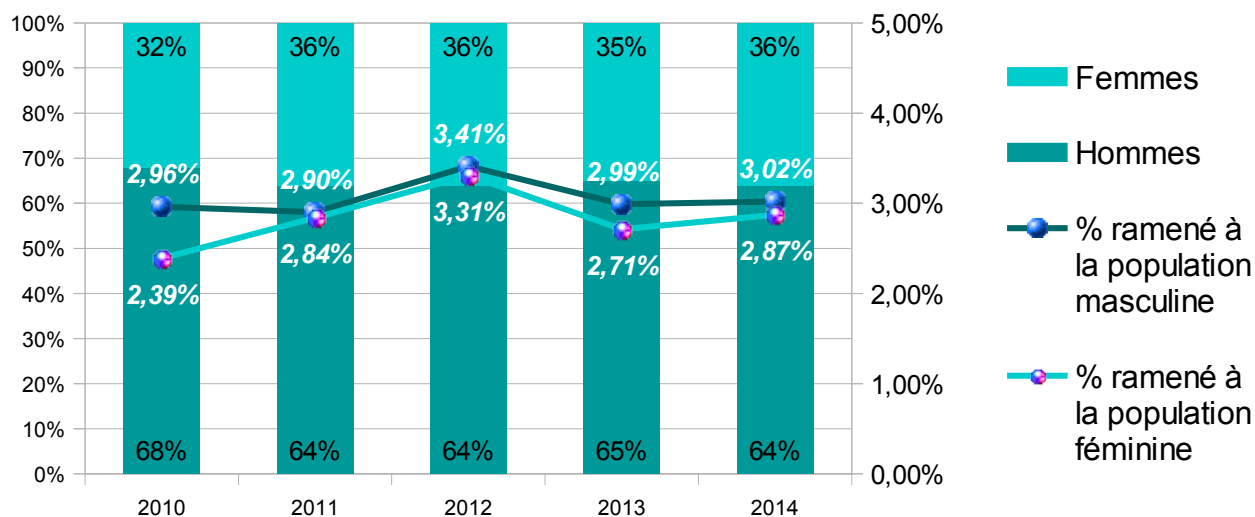
Les accidents de service en 2014	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n	315	180	495
Taux de fréquence des accidents du travail	3,02%	2,87%	2,96%

Nombre et pourcentage d'accidents/accidentés selon le risque

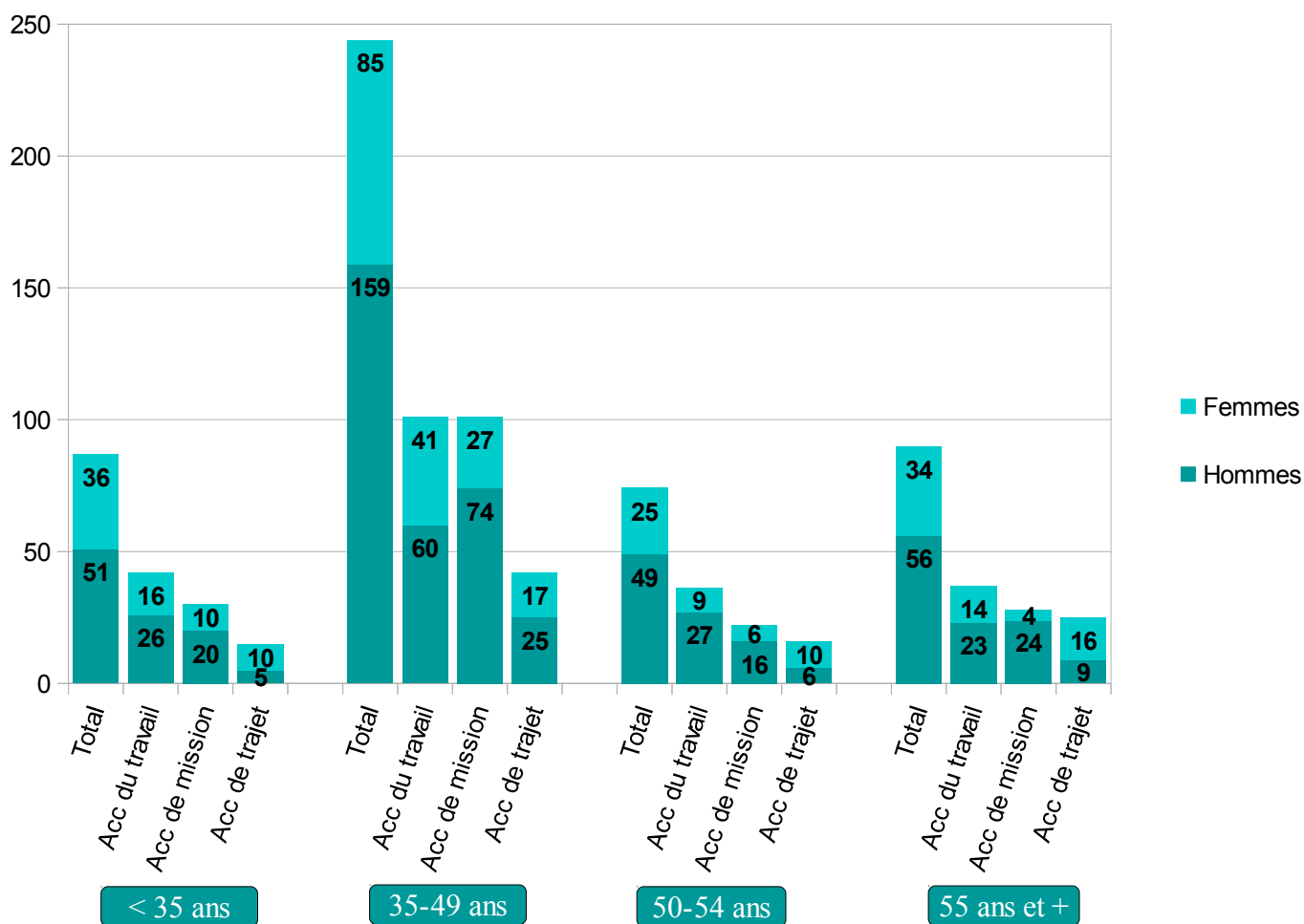


**Nota : l'accident du travail a lieu dans les locaux de l'administration ;
l'accident de mission a lieu lors du déplacement professionnel de l'agent (en entreprise, à la circulation, etc.).*

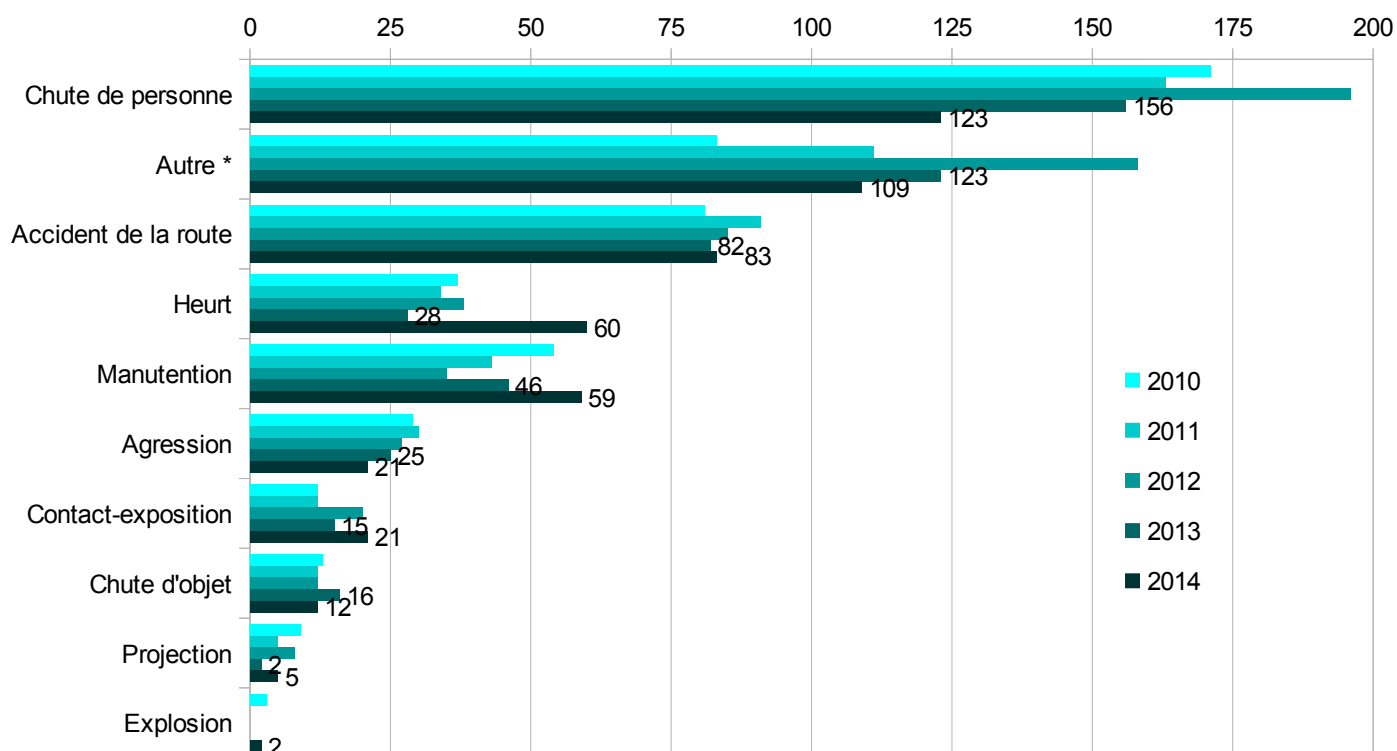
Répartition des accidentés par sexe et taux de fréquence



Nombre d'accidentés selon le risque, l'âge et le sexe des agents

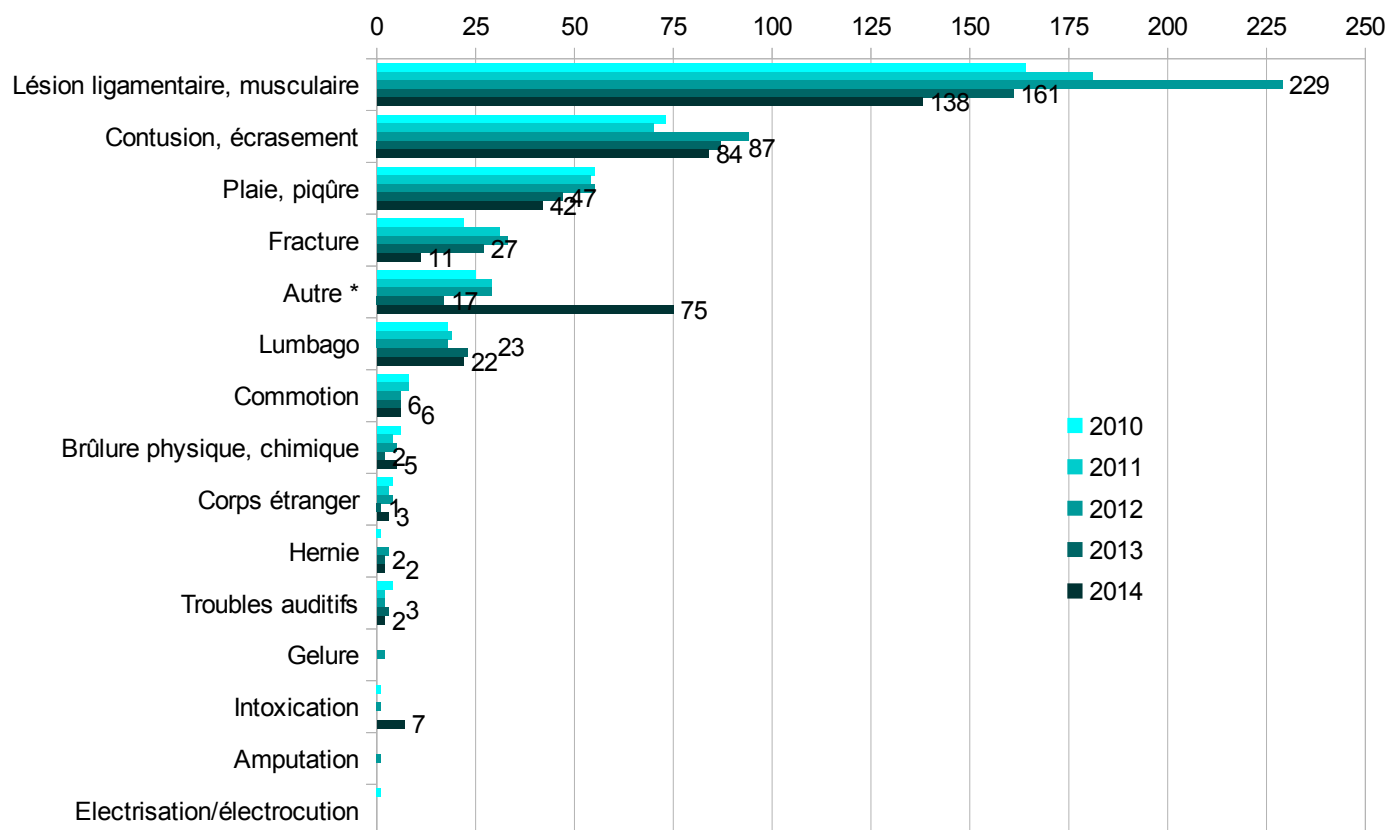


Nombre d'accidentés selon la cause de l'accident



* Autre : Mouvements naturels (douleur à la cuisse...), torsions (cheville...), doigts coincés...

Nombre d'accidentés selon la nature et le siège des lésions (hors accidents de trajet)



* Autre : Malaise, douleur, migraine, nausée...

4.3 Les maladies professionnelles

Les maladies professionnelles en 2014	Hommes	Femmes	Total
Nombre de maladies professionnelles *	3	2	5
Nombre de congés de maladies professionnelles **	0	2	2
Nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI) ***	199	50	249
Nombre de décès imputables au service			0
Accidents ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente			9
Maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente			3

* Nombre de maladies déclarées au cours de l'année de référence. Le nombre de dossiers parvenus au CSRH/pôle spécialisé (anciennement service A2R) est relativement stable : 5 en 2014, 4 en 2013, 7 en 2012. Les maladies déclarées relèvent de la même typologie que les années précédentes, avec des facteurs connus tels que l'exposition à l'amiante, au bruit ou les troubles musculo-squelettiques.

** Nombre d'agents ayant eu des arrêts de travail au titre de leur maladie professionnelle.

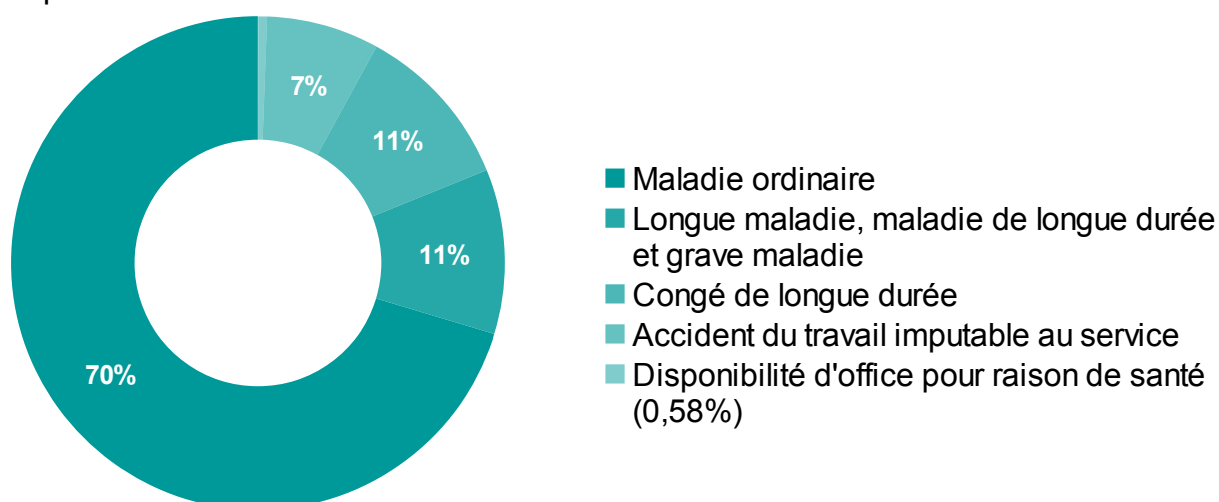
*** Nombre total de titulaires d'une ATI au 1^{er} janvier 2014.

4.4 Les congés maladie

Nombre de jours* d'arrêts pour maladie En 2014	Hommes	Femmes	Rapporté au nombre total	
			Hommes	Femmes
Congé pour maladie ordinaire	93 161	85 223	8,9	13,6
Congé de longue maladie	14 846	12 515	1,4	2,0
Congé de longue durée	14 062	13 513	1,3	2,2
Accident du travail	11 855	6 854	1,1	1,1
Maladie professionnelle	0	56	0	0,01

* Les jours de congés doivent être décomptés en jours calendaires, c'est à dire y compris les jours non travaillés et les jours fériés.

Répartition du nombre total de journées d'absence des agents titulaires et non titulaires sur emploi permanent selon le motif



4.5 Les autres congés

4.5.1 Le compte-épargne temps (CET)

Le compte-épargne temps	Hommes				Femmes				Total
	A+	A	B	C	A+	A	B	C	
Nombre d'agents disposant d'un CET au 31/12/2014 (vide ou non)	8 472				5 268				13 740
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	5 495				3 161				8 656
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	254,5	4 669,5	7 258,5	3 772,1	30,5	2 991,5	3 137,5	1 666,9	23 781
Nombre de jours disponibles sur le CET	253 035				124 282,5				377 317,5

4.5.2 Le congé parental

Le congé parental	Hommes				Total	Femmes				Total
	A+	A	B	C		A+	A	B	C	
Nombre d'agents ayant pris un congé parental > 6 mois	0	1	0	2	3	0	9	8	5	22
Nombre d'entretiens réalisés avant ou au retour de congé parental	-	1	1	0	2	-	1	4	2	7

4.5.3 Les congés de maternité, d'adoption et autres

Nombre de jours pris en 2014 au titre des :	Hommes	Femmes
Congés de maternité	-	20 394
Congés d'adoption	0	71
Autres *	14 769	10 763

* Congés pour garde d'enfants malades, autorisations d'absence, congés de fin de vie, congés de formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (agents de moins de 25 ans).

4.5.4 Le congé paternité et d'accueil du jeune enfant

Congé paternité et d'accueil du jeune enfant	A+	A	B	C	Total
Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité et d'accueil du jeune enfant	-	63	104	59	226
Nombre de jours de congés pris	-	682	1 132	656	2 470
Nombre de jours de congés théoriques *	-	707	1 144	656	2 507
Nombre de jours de congés pris / nombre de jours de congés théoriques	-	96,46%	98,95%	100%	98,52%

* Par hypothèse le nombre théorique de jours de congé de paternité pris par les agents est de 11 jours.

4.6 Santé, sécurité et bien-être au travail

4.6.1 La médecine de prévention

Principales données chiffrées relatives à la médecine de prévention en 2014		
MEF	Taux de couverture des agents MEF par un médecin de prévention	89%
D O U A N E	Nombre de visites médicales spéciales (SMS) : SU, TSI, autres	6 952
	Visites médicales dans le cadre d'une surveillance médicale particulière (SMP)	1 294
	Nombre de visites quinquénales (SMQ)	650
	Nombre de demandes de visites spontanées au médecin de prévention	272
	Nombre de visites effectuées dans le cadre d'un suivi médical post-exposition (CMR* ou amiante)	111

* Cancérogène, mutagène ou reprotoxique

4.6.2 Les comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)

Nombre de réunions tenues en 2014*	
GT Préparatoires	10
Séances plénières	16

* Seules les informations relatives aux six CHSCT-Spéciaux (DNRED/SNDJ, 4 DRGC et DI-IDF (SAT/SMS)) sont disponibles auprès de la douane. Les données relatives au nombre de réunions tenues par les 38 CHSCT (métropolitains et ultramarins) où la DGDDI est représentée relèvent du Secrétariat général.

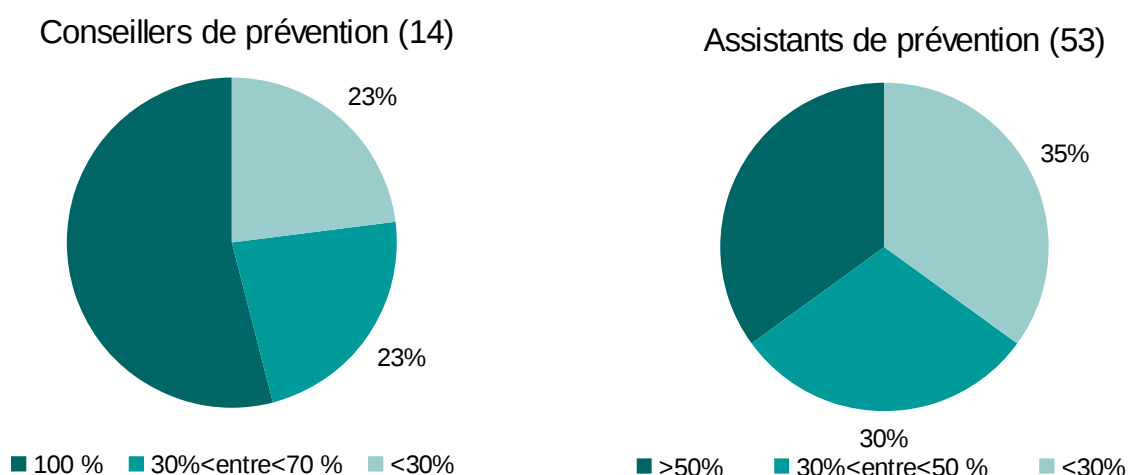
4.6.3 Les conseillers et assistants de prévention

La douane compte :

- 14 conseillers de prévention (1 par direction interrégionale (DI), sauf DI Antilles Guyane et 1 à la DNRED, à la DNRFP et au SNDJ) ;
- 53 assistants de prévention (auxquels il faut rajouter les conseillers de prévention de la DNRED, DNRFP, SNDJ, NANTES et ROISSY qui font également office d'assistant de prévention).

Nota bene : ne sont pas comptabilisés les assistants de prévention désignés par la DNRED et le SNDJ dans chacun de leurs échelons, pour lesquels la quotité de travail dévolue à cette mission est de 20 %.

Quotité de temps de travail consacré aux fonctions :



4.6.4 Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

En 2014, toutes les directions - DI, DR et SCN (y compris les COM, où il n'est pas obligatoire et hors outil DUERPAP) - ont élaboré un DUERP, accompagné d'un PAP (programme annuel de prévention).

Au moins un GT dédié à l'élaboration du DUERP et du PAP a été organisé dans chaque direction (DI/DR/SCN).

Pourcentage de présentation des DUERP et PAP	
En CHSCT	75%
En CT	100%
Auprès des agents (publicité : intranet, mail)	100%

4.6.5 Les actions entreprises dans le domaine de la santé, sécurité et bien-être au travail

La démarche "Bien-être au travail" (BEAT)

Cette démarche normée de diagnostic des risques psychosociaux (RPS) entreprise sur la base du volontariat des DI et des services ciblés, a pour objectif l'amélioration des conditions de travail et la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique. Conduite dans un cadre participatif, elle permet aux agents de s'exprimer sur leur travail et leurs conditions de travail.

Engagée à la DGDDI en 2013 dans la direction interrégionale de Nantes, la démarche "Bien-être au travail" (BEAT) s'est poursuivie en 2014 au sein des directions interrégionales de Bordeaux, Dijon et Antilles-Guyane.

De plus, cinq démarches de prévention des RPS faisant intervenir des psychologues du travail ont été initiées par des CHSCT de proximité.

La formation professionnelle

✓ Formation "Sensibilisation à la Santé, Sécurité au Travail"

Cette formation d'une demi-journée, à destination des agents en formation initiale ou à leur prise de fonctions, est proposée et animée par le bureau A3. Six sessions ont été organisées en 2014 et de nouvelles sessions seront proposées en 2015.

✓ Formation "Qualité de vie au travail"

Cette formation de deux jours dispensée par l'Institut du management douanier (IMD) vise à accompagner le personnel encadrant (cadres supérieurs et agents de catégorie A exerçant des fonctions d'encadrement) dans l'examen des leviers mis à leur disposition afin d'améliorer le collectif de travail et de prévenir les risques psychosociaux. Trois sessions-tests ont été organisées entre septembre et décembre 2014 en vue d'un déploiement de la formation en 2015 et 2016.

✓ Formations "Hygiène et sécurité"

Formations hygiène et sécurité	A+			A			B			C			Ensemble		
			Total			Total			Total			Total			Total
Nombre de stagiaires	3	-	3	442	354	796	1 168	693	1 861	802	415	1 217	2 415	1 462	3 877
Nombre de jours	3	-	3	458	304	762	1 196	658	1 854	902	394	1 296	2 559	1 356	3 915





LA DÉONTOLOGIE & LA DISCIPLINE

5.1 La déontologie

5.2 La discipline

5.2.1 Le bilan annuel 2014

5.2.2 Le bilan pluriannuel

5.1 La déontologie

Dans la continuité du renforcement des règles déontologiques entrepris au niveau interministériel et suite à la mise en exergue de quelques dérives déontologiques graves, la douane a engagé une réflexion de grande ampleur sur la prévention des risques déontologiques au sein de ses services.

Un plan national de déontologie a ainsi été initié, en collaboration avec l'Inspection générale des finances (IGF). Il a pour finalité de sensibiliser au comportement exemplaire des cadres et des agents dans leur travail au quotidien, la promotion des valeurs collectives et du principe de responsabilité individuelle, et la réaffirmation du rôle des managers dans la maîtrise de l'environnement professionnel.

Ce plan s'articule autour de 4 axes principaux :

*** La réalisation d'une cartographie des risques déontologiques**

Trois temps ont marqué la réalisation du travail de cartographie des risques métiers déontologiques :

- le recensement des risques avec les sous-directions métiers de la direction générale et en concertation avec les directions interrégionales, qui vise à lister les métiers et processus ainsi que leurs conditions d'exercice susceptibles de favoriser un risque déontologique ;
- l'évaluation de ces risques rapportée aux comportements des agents et des usagers et à leur environnement, en regroupant les risques par grands thèmes déontologiques (probité, contrôles, comportement, encadrement) et en définissant, par un système de couleurs, l'occurrence de ces risques (vert, jaune, orange et rouge) ;
- la maîtrise de ces risques par la mise en place d'outils de gestion managériaux, de clarification des processus et d'actions spécifiques de formation professionnelle (initiale et continue).

Ce recensement est désormais un **outil de travail** pour les sous-directions métiers de la direction générale auxquelles il appartient d'apprécier la gravité du risque défini et sa maîtrise par des processus, une réglementation particulière.

Ce travail de cartographie s'inscrit en outre pleinement dans la continuité des travaux menés par l'Organisation mondiale des douanes (OMD) qui conçoit un tel outil comme un critère de meilleure gouvernance, permettant de détailler les processus et les risques afférents au vu des défaillances et des vulnérabilités constatées.

*** La rédaction d'une charte de déontologie**

Le Secrétariat général des ministères économiques et financiers a publié en novembre 2014 une charte définissant des règles de déontologie spécifiques aux agents de toutes les administrations des ministères. Elle porte plus particulièrement sur les conflits d'intérêts, en encadrant les relations des agents avec les secteurs privé et public concurrentiels, ainsi qu'avec la presse et la communication institutionnelle.

En complément de ce document, une charte solennelle interne à la DGDDI visant à réaffirmer le socle commun de valeurs fondamentales inhérent à l'exercice des missions douanières viendra compléter le guide pratique de discipline et de déontologie déjà existant.

*** La modernisation de la politique disciplinaire et déontologique**

L'année 2014 a vu se poursuivre les travaux de la direction générale et de l'Inspection Générale des Finances (IGF) sur le plan national de déontologie concernant essentiellement la modernisation de la politique disciplinaire et déontologique.

Les évolutions, étayées par une veille juridique et doctrinale importante ainsi que par une large consultation d'experts, s'articulent autour de trois axes de réflexion principaux :

- **un renforcement de la collaboration avec le juge judiciaire** afin de pouvoir mener les enquêtes et procédures disciplinaires et les procédures judiciaires en parallèle, voire en amont. La situation administrative des agents mis en cause pénalement serait ainsi réglée plus rapidement.

Par ailleurs, le recours plus fréquent à la constitution de partie civile de l'Administration et une politique plus ciblée en matière d'octroi de la protection fonctionnelle permettra de signifier aux autorités judiciaires que l'Administration ne cautionne pas les manquements commis par ses agents.

- **une sécurisation de l'action disciplinaire et déontologique locale** par une meilleure harmonisation des pratiques. Ainsi, le rapport annuel de discipline énonce clairement des lignes de conduite politiques et recense les sanctions rendues localement.

- **et la nécessaire évolution des mentalités autour de valeurs partagées.** Un consensus doit être recherché sur les valeurs et le comportement attendu des douaniers. Par ailleurs, des questions déontologiques essentielles et récurrentes comme celles des cadeaux, des invitations ou de la consommation d'alcool en service doivent trouver des réponses claires.

L'adhésion de l'ensemble des douaniers à ces valeurs implique la recherche d'un équilibre entre les devoirs et les attentes légitimes des agents.

*** Le renforcement des actions en matière de formation et de communication**

- Le plan national de déontologie s'accompagne nécessairement d'une politique de communication spécifique, indispensable à sa réussite.

En interne, les organisations syndicales ont été informées et sollicitées dans le cadre de ces travaux.

Des actions de communication externe, vis-à-vis du grand public seront par ailleurs à mettre en œuvre dans un second temps.

- La politique disciplinaire et déontologique de la douane en général, en dehors du plan national de déontologie, fera l'objet d'actions de communication renforcées marquées par une volonté de transparence et d'exemplarité accrues.

5.2 La discipline

5.2.1 Le bilan annuel 2014

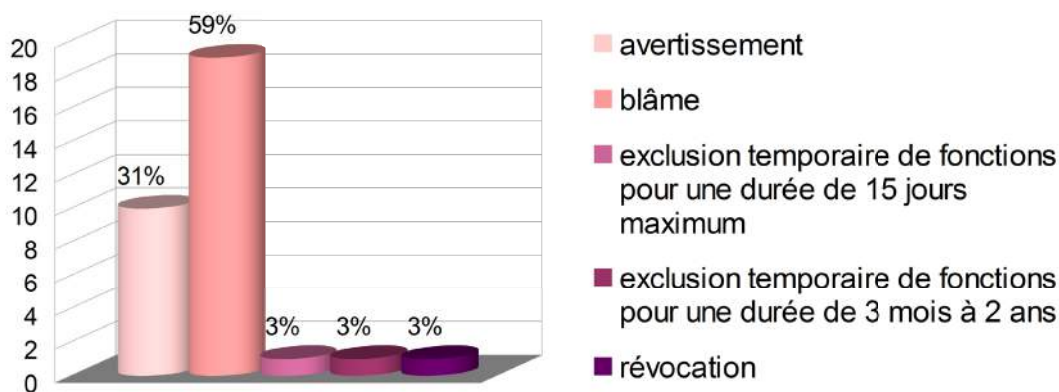
Les sanctions infligées :

Avertissements : 10

Blâmes : 19

Suite à conseil de discipline :

- Exclusion temporaire de fonctions (ETF) du deuxième groupe (0 à 15 jours) : 1
- Déplacement d'office : 0
- Exclusion temporaire de fonctions (ETF) du troisième groupe (3 à 24 mois) : 1
- Révocation ou mise à la retraite : 1



Nota : L'exclusion temporaire du troisième groupe peut être assortie d'un sursis total ou partiel dont les modalités d'application sont identiques à celles prévues pour l'exclusion temporaire du deuxième groupe. Toutefois, dans le cas de l'exclusion temporaire du troisième groupe, ce sursis ne peut avoir pour effet de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois, laps de temps qui constitue la durée minimale incompressible de la sanction.

En 2014, nombre d'agents :

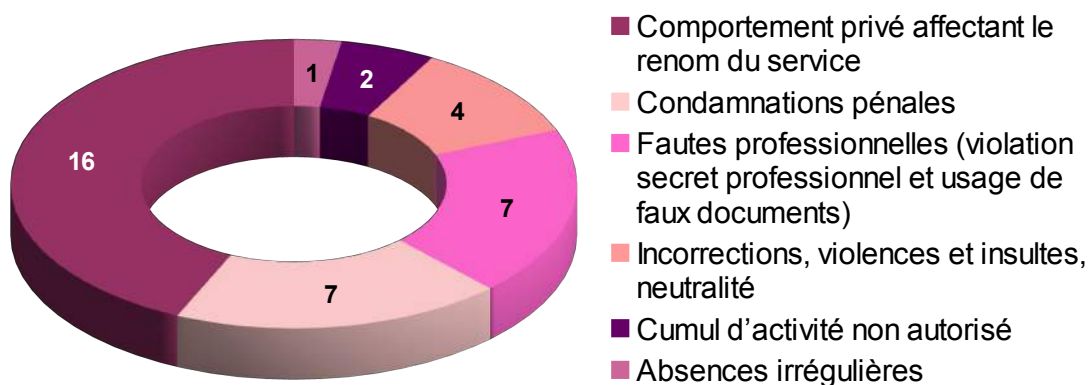
- en position de suspension de fonctions : 20
- placés en détention : 3 agents dont 2 libérés en cours d'année
- interdits d'exercer les fonctions de douanier : 8
- mis en examen ou placés sous contrôle judiciaire : 24
- placés sous le statut de témoin assisté : 5
- frappés d'une condamnation pénale : 5 pour ébriété hors service, 1 pour vol en service, 1 pour violences conjugales.

La tenue des élections professionnelles explique le ralentissement de l'activité disciplinaire sur l'année 2014 en raison de l'impossibilité de tenir des conseils de discipline au second semestre.

Les tendances observées :

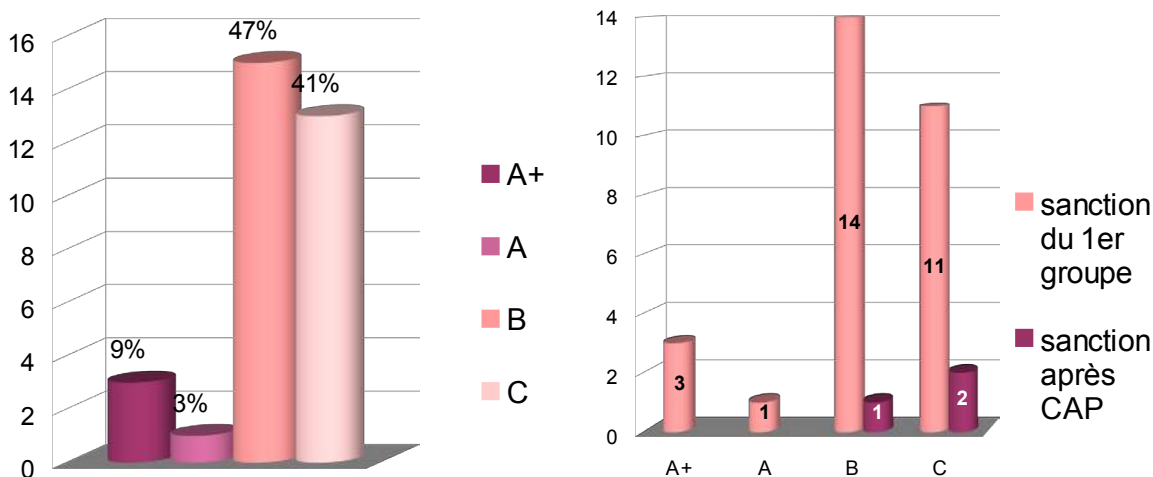
L'analyse des manquements constatés en 2014 confirme la tendance de 2013 quant à la **prépondérance de manquements de type comportementaux** (correction, consultation d'images pornographiques, ébriété) **extérieurs au service**.

Les manquements propres à l'exécution du service ont essentiellement visé la violation du secret professionnel, l'obligation de réserve, le vol (donnant lieu à une révocation de l'agent), le cumul d'activité non autorisé, la production de faux documents (arrêts maladie notamment).



Deux des sanctions infligées à l'issue d'un conseil de discipline découlent directement des prescriptions exposées dans le rapport annuel de 2012 quant aux suites réservées aux condamnations pénales pour violences conjugales et au devoir d'exemplarité des agents de l'État.

Répartition des sanctions par catégorie d'agents



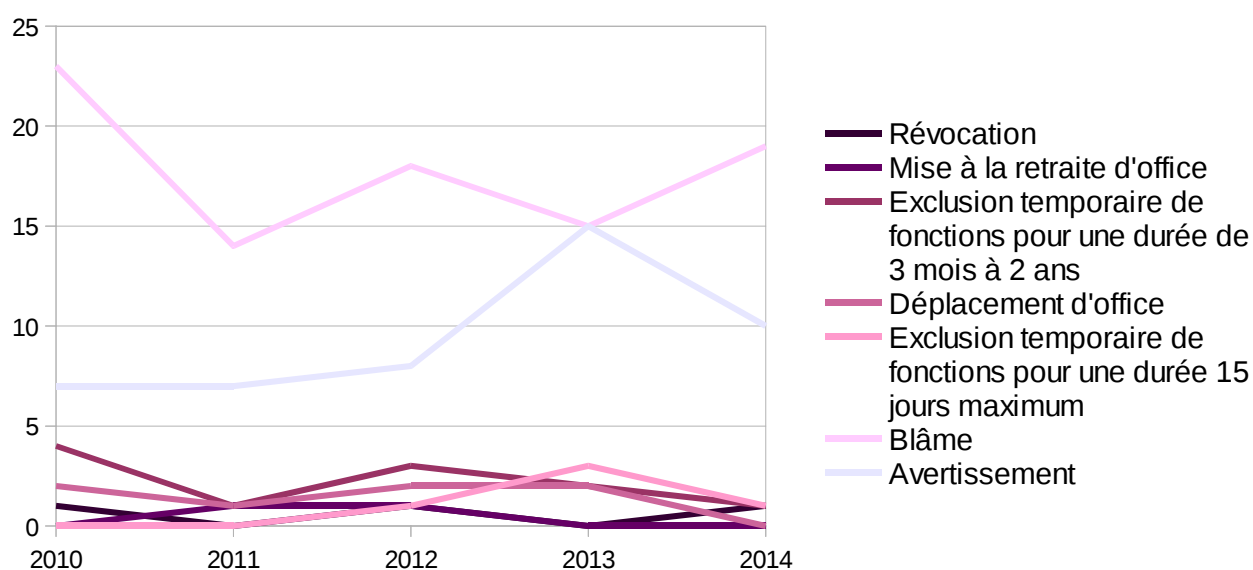
Nota : la catégorie A+ regroupe ici les agents à partir du grade d'IR3.

5.2.2 Le bilan pluriannuel

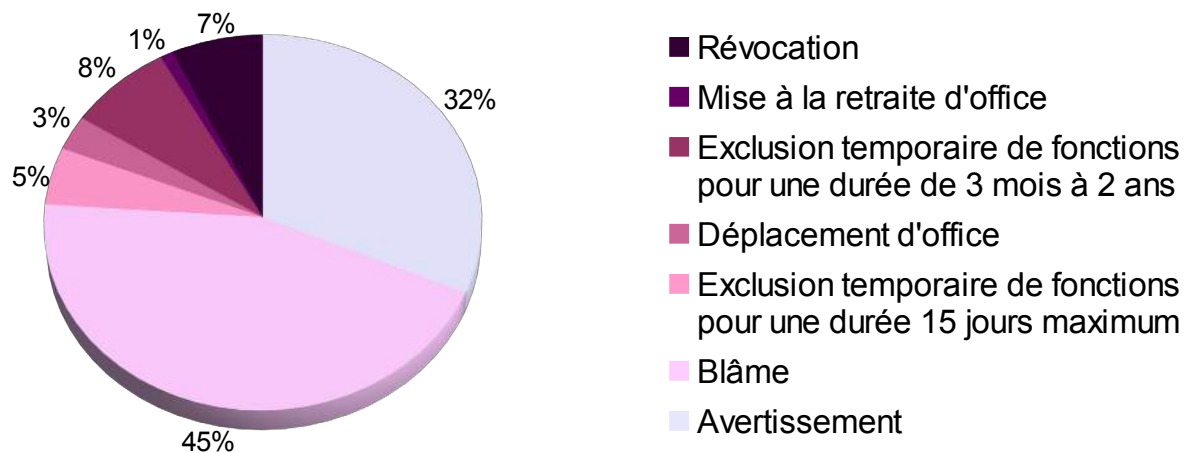
Sanctions infligées	2010				2011				2012				2013				2014			
Catégorie	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total	A	B	C	total
Révocation			1	1				0	1			1							1	1
Mise à la retraite d'office						1		1			1	1								
ETF pour une durée de 3 mois à 2 ans		1	3	4			1	1	1		2	3	1		1	2		1		1
Rétrogradation																				
Déplacement d'office		1	1	2		1		1	2			2			2	2				
ETF pour une durée de 15 jours maximum											1	1	1	1	1	3			1	1
Abaissement d'échelon																				
Radiation du tableau d'avancement																				
Blâme	2	14	7	23	3	4	7	14	1	10	7	18	2	6	7	15	2	10	7	19
Avertissement		4	3	7		4	3	7	1	1	6	8	1	8	6	15	2	5	3	10
TOTAL	2	20	15	37	3	10	11	24	6	11	17	34	5	15	17	37	4	16	12	32

* Exclusion temporaire de fonctions

Les sanctions disciplinaires par type sur la période 2010-2014



Les sanctions disciplinaires par type sur la période 2004-2014







LE DIALOGUE SOCIAL

6.1 Les élections professionnelles du 4 décembre 2014

6.1.1 Élections des représentants du personnel dans les comités techniques

6.1.2 Élections des représentants du personnel
dans les commissions administratives paritaires

6.1.3 Élections des représentants des personnels
dans les commissions consultatives paritaires

6.1.4 Répartition par genre des représentants du personnel

6.2 Les mouvements sociaux

6.3 L'accord majoritaire

Élections professionnelles 2014 :
83,16 % de participation en CTR

Un cycle de négociations ouvert en vue
de la signature d'un accord majoritaire

6.1 Les élections professionnelles du 4 décembre 2014

L'année 2014 a été marquée par les élections professionnelles du 4 décembre 2014 au cours desquelles les agents ont été appelés à élire leurs représentants au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires (pour les fonctionnaires) ou des commissions consultatives paritaires (pour les agents contractuels).

6.1.1 Élections des représentants du personnel dans les comités techniques

Sont repris ci-dessous les éléments relatifs aux différents comités techniques : comité technique de réseau (CTR), comité technique du service central de réseau (CTSCR), comité technique des services déconcentrés (CTSD des DI/DR, des SCN [CID, DNSCE, DNRED, DNRFP, SNDJ] et de l'EPA Masse).

Résultats des votes en CT	Comité technique local (CT de proximité)				Directionnel	Ministériel
	CTSD (DI/DR ultra-marines)	CT SCN	CTSCR (DG)	CT EPA Masse	CTR	CTM
Nombre d'électeurs inscrits	14 147	1 608	765	82	16 615	16 563
Nombre de votants	11 812	1 366	535	72	13 818	13 735
Taux de participation	83,49%	84,95%	69,93%	87,80%	83,16%	82,93%
Bulletins blancs ou nuls	474	61	11	0	525	615
Suffrages valablement exprimés	11 310	1 300	508	66	13 292	13 120
Nombre de sièges à pourvoir	140	34	8	3	10	15

Nombre de sièges occupés par les OS en douane	Local		Directionnel
	(CTSD/CT SCN/CT EPA)	CTSCR	CTR
SNAD-CGT	43	0	2
USD-FO	41	4	2
CFDT	28	2	2
SOLIDAIRE	33	2	2
UNSA	30	0	2
CFTC	0	0	0
CGC			0
CDMT	2		

Composition du CTM*	
Fédération Solidaires Finances	5 sièges
Fédération CGT Finances	4 sièges
Fédération des Finances Force Ouvrière (FO)	3 sièges
Fédération CFDT Finances	2 sièges
Fédération UNSA Finances et CFTC Finances	1 siège

* Après agrégation des résultats de l'ensemble des directions des ministères économiques et financiers

6.1.2 Élections des représentants du personnel dans les commissions administratives paritaires

Le tableau ci-dessous reprend les résultats comparés des deux dernières campagnes d'élections professionnelles (2011 et 2014).

Résultats des élections par CAPC	CAPC 1 (DPSD, DSD1 et DSD2)		CAPC 2 (IP1 et IP2)		CAPC 3 (IR1, IR2 et IR3)	
	2014	2011	2014	2011	2014	2011
Nombre d'électeurs inscrits	292	294	303	280	1 314	1 196
Nombre de votants	257	246	258	228	1 176	1050
Taux de participation	88,01%	83,67%	85,15%	81,42%	89,50%	87,79%
Bulletins blancs ou nuls	24	22	15	8	32	21
Suffrages valablement exprimés	233	224	243	220	1 144	1029
Nombre de sièges à pourvoir	5	4	4	4	6	6
Composition de l'instance en nombre de sièges occupés	USD-FO 3 CGC Douanes 2	USD-FO 3 CGC Douanes 1	USD-FO 3 CGC Douanes 1	USD-FO 3 CGC Douanes 1	USD-FO 4 Solidaires Douanes 1 CFDT Douanes 1	USD-FO 4 Solidaires Douanes 1 SNUD-CFDT 1
Résultats des élections par CAPC	CAPC 4 (Inspecteurs)		CAPC 5 (CP, C1 et C2)		CAPC 6 (ACP1, ACP2, AC1 et AC2)	
	2014	2011	2014	2011	2014	2011
Nombre d'électeurs inscrits	2 236	2 138	7 438	7 386	4 946	5 856
Nombre de votants	1 839	1662	6 177	6 035	3 906	4 524
Taux de participation	82,25%	77,73%	83,05%	81,70%	78,97%	77,25%
Bulletins blancs ou nuls	55	39	243	206	184	181
Suffrages valablement exprimés	1 784	1623	5 934	5829	3 722	4343
Nombre de sièges à pourvoir	4	4	9	9	9	9
Composition de l'instance en nombre de sièges occupés	USD-FO 2 Solidaires Douanes 1 CFDT Douanes 1	USD-FO 2 Solidaires Douanes 1 SNUD-CFDT 1	SNAD-CGT 3 CFDT Douanes 2 UNSA Douanes 2 Solidaires Douanes 1 USD-FO 1	SNAD-CGT 3 SNUD-CFDT 2 Solidaires Douanes 2 UNSA-CFTC 1 USD-FO 1	SNAD-CGT 3 CFDT Douanes 2 UNSA Douanes 2 Solidaires Douanes 1 USD-FO 1	SNAD-CGT 3 SNUD-CFDT 2 UNSA-CFTC 2 Solidaires Douanes 1 USD-FO 1

6.1.3 Élections des représentants des personnels dans les commissions consultatives paritaires

Le tableau ci-dessous reprend les résultats comparés des deux dernières campagnes d'élections professionnelles (2011 et 2014).

Commission consultative paritaire (CCP)						
Compétence	Agents "Berkanis"		Agents "contractuels"		"Navigants"	
Année de campagne	2014	2011	2014	2011	2014	2011
Nombre d'électeurs Inscrits	103	132	119	126	135	122
Nombre de votants	59	74	21	41	101	96
Taux de participation	57,28%	56,06%	17,65%	32,54%	74,81%	78,68%
Bulletins blancs ou nuls	2	1	1	1	4	7
Suffrages valablement exprimés	57	73	20	40	97	89
Nombre de sièges à pourvoir	2	2	2	2	4	4
Composition de l'instance	SNAD-CGT 2	SNUD-CFDT 1	UNSA Douanes 1	UNSA-CFTC 2	UNSA-CFTC 3	UNSA-CFTC 3
		SNAD-CGT 1	USD-FO 1		CFDT Douanes 1	SNUD-CFDT 1

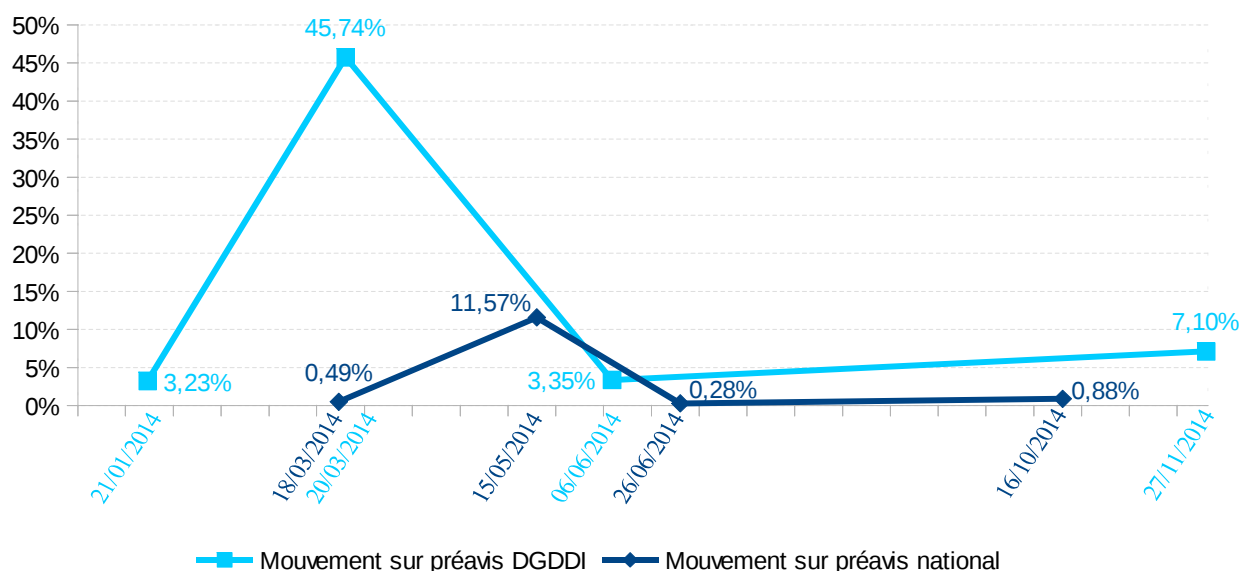
6.1.4 Répartition par genre des représentants du personnel

Répartition par genre des représentants du personnel	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CT (R)	6	4	7	3
CAP(C)	22	15	22	15
CCP	6	2	6	2

6.2 Les mouvements sociaux

Nombre de mouvements sociaux sur préavis DGDDI								
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
3	0	1	1	1	0	1	1	4

Pourcentage d'agents des douanes grévistes lors des mouvements sociaux en 2014



6.3 L'accord majoritaire

Au cours du deuxième semestre 2014, administration et organisations syndicales douanières se sont engagées, sous l'égide du Secrétaire général des ministères économique et financier, dans un cycle de concertations en vue de concevoir un dispositif renforcé d'accompagnement social et financier des réformes induites par le projet stratégique.

Les négociations ont abouti à l'élaboration d'un document détaillant les différentes modalités d'accompagnement des personnels concernant notamment :

- ✓ dans le domaine social :
 - le reclassement interne (priorisation) et la mobilité inter-directionnelle (facilitation) ;
 - les prestations d'action sociale (aide au logement et aide à l'emploi du conjoint) ;
 - la reconversion et la formation professionnelle ;
- ✓ dans le domaine financier :
 - un complément spécifique de restructuration (sous condition d'attribution) ;
 - un accompagnement des mobilités directionnelle, intra- et inter-ministérielle ;

Par ailleurs, sont également prévus :

- un suivi spécifique en matière de santé au travail et de conditions de travail ;
- une revalorisation progressive de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) par paliers de mars 2015 à fin 2017.

L'accord relatif au nouveau dispositif d'accompagnement social et financier des personnels a été signé par les ministres et trois organisations syndicales (USD-FO, CFDT Douanes et UNSA Douanes) le 2 mars 2015.



REPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère des finances et des comptes publics

Paris, le 02 Mars 2015

**ACCORD RELATIF
AU RENFORCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET FINANCIER
DES PERSONNELS DE LA DGDDI DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE
DU PROJET STRATEGIQUE DE LA DOUANE**

Depuis plusieurs années, au regard de l'évolution de ses missions et de la modification du contexte d'intervention de ses services, la direction générale des douanes et droits indirects (DGDDI) s'est engagée dans une démarche de modernisation, visant à renforcer l'efficacité de son action et à adapter ses interventions aux évolutions du commerce et des trafics.

Le ministère entend poursuivre cette démarche dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet stratégique pour la douane à moyen terme, qui implique des réformes importantes.

Dans cette perspective, des agents de la DGDDI, dans un nombre maximal de 800 agents sur la période du présent accord sont susceptibles d'être contraints à une mobilité géographique ou fonctionnelle. Le renforcement du dispositif ministériel d'accompagnement à la mobilité en vigueur apparaît ainsi nécessaire pour offrir aux personnels touchés par les réorganisations le soutien indispensable à ces changements de situation professionnelle et personnelle.

Des négociations se sont tenues entre la direction générale et des organisations syndicales représentatives, sous l'égide du secrétariat général, afin d'arrêter les modalités de ce renforcement au bénéfice des personnels douaniers, pour les années 2015-2020.

Les mesures résultant de ces négociations, portant d'une part sur l'amélioration de l'accompagnement social et, d'autre part, sur un renforcement de l'accompagnement financier des personnels, sont l'objet du présent accord.


MINISTÈRE DES FINANCES
ET DES COMPTES PUBLICS

VT C.E.
1
AM [Signature] MJC

RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES PERSONNELS

Article 1 : mesures de reclassement interne

Le système de priorité de reclassement pour les agents concernés par les restructurations, priorité absolue au sein de la direction régionale et relative au sein de la direction interrégionale, est confirmé. En cas d'insuccès de ces mécanismes de reclassement, le reclassement est assuré sur les emplois vacants dans le périmètre de l'interrégion et des directions limitrophes.

Les mesures de gestion en vue de faciliter les reclassements sont maintenues :

- droit de suivre son emploi dans l'hypothèse d'un transfert d'emploi ;
- gestion souple des surnombres par le biais de la prise en compte anticipée des mouvements de départ (retraites, réussites aux concours, changement de position statutaire,...) ;
- possibilité de globaliser ponctuellement les catégories B et C pour compenser un surnombre éventuel dans une catégorie par un déficit dans une autre ;
- acceptation d'un surnombre par catégorie et par résidence pour favoriser la mutation conjointe d'agents dont le poste est restructuré ;
- priorité au niveau national pour les agents dont l'implantation est supprimée et qui n'auraient pas pu être reclassés en bénéficiant des priorités régionales ou interrégionale : cette priorité nationale n'est appliquée qu'à raison d'une mutation sur deux, les mutations dans les DOM et TOM étant exclues du dispositif.

A l'exception des postes requérant des compétences particulières, une priorité relative sera accordée aux agents qui souhaitent rejoindre le SCN implanté sur le même territoire (commune, département) que leur direction d'affectation et réciproquement.

S'agissant du corpus de règles de mobilité de la DGDDI, le délai de préavis actuellement prévu pour l'affectation des agents est porté de un à deux ans afin de permettre aux agents de trouver une solution de reclassement préalablement à la mise en œuvre effective de la mesure de réorganisation. Ce délai court à compter de la tenue du CTSD entérinant la mesure de réorganisation.

Enfin, les dispositions législatives et réglementaires permettant de placer en disponibilité d'office ou en retraite un fonctionnaire qui refuse successivement trois offres d'emploi, notamment l'article 10 du décret n°2010-1402 du 12 novembre 2010 relatif à la situation de réorientation professionnelle des fonctionnaires de l'État, n'ont pas été mises en œuvre au sein des ministères économiques et financiers et ne seront pas appliquées durant la période de validité du présent accord.

Article 2 : mesures de facilitation de la mobilité inter-directionnelle

Le « dispositif ministériel d'accompagnement des réorganisations » du 25 février 2014 vise à faciliter la mobilité des agents concernés par des restructurations entre les directions des ministères économiques et financiers, lorsqu'aucune solution de mobilité interne n'a pu être dégagée.

Ce dispositif s'appuie sur la complémentarité des réseaux des directions des ministères économiques et financiers.

Un reclassement automatique dans les services des ministères économiques et financiers implantés localement est mis en œuvre, pour les agents qui le souhaitent, en cas de fermeture au sein du département, de la dernière implantation douanière de la branche d'appartenance de l'agent (CO/SU), si la résidence offerte se trouve plus proche de la zone de vie professionnelle de l'agent.

RM
VT
MJC C.E.²

Le pilotage de ce dispositif est assuré par le secrétariat général et plus précisément par la cellule dédiée déjà mise en place dans le cadre du dispositif précité.

Il appartient à la DGDDI d'informer le secrétariat général dès que les projets de fermeture de services douaniers entrent dans le champ d'application du dispositif ministériel.

Les agents des douanes potentiellement concernés sont consultés afin de savoir s'ils souhaitent bénéficier de cette procédure.

La liste des agents candidats est ensuite transmise au secrétariat général qui détermine les postes pouvant être proposés à chaque agent, en concertation avec les directions et services des ministères économiques et financiers.

Une proposition formelle est enfin transmise aux agents demandeurs qui peuvent soit l'accepter, soit la refuser. Dans cette seconde option, le dispositif de reclassement interne visé à l'article 1 sera mis en œuvre.

Un suivi mensuel des opérations est effectué, par ailleurs, les CAP sont informées régulièrement des demandes et des mouvements.

Article 3 : prestations d'action sociale

Les services sociaux des ministères économiques et financiers seront mobilisés au profit des agents et de leur famille concernés par un changement de résidence suite à fermeture de leur service et les dispositifs existants d'action sociale s'appliqueront pleinement. En particulier, l'accent sera mis sur l'aide à l'accueil de la famille.

En matière d'aide au logement et dans le respect des procédures de mise en place des prestations :

- le bénéfice de l'aide à la première installation¹ sera étendu aux agents mutés ou déplacés du fait de la fermeture de leur service ;
- les prestations d'accession à la propriété (prêt immobilier complémentaire² ou aide à la propriété³) seront majorées pour les agents mutés ou déplacés suite à la fermeture de leur service.

Les modalités concrètes de mise en place d'un service d'aide à l'emploi du conjoint seront étudiées en vue d'une proposition formelle d'ici le 30 juin 2015.

Article 4 : Accompagnement à la reconversion et formation professionnelle

Dans le cadre d'une réorganisation, l'ensemble des agents qui prennent un nouveau poste soit au sein de la DGDDI, soit dans une autre direction des ministères économiques et financiers, soit hors du périmètre ministériel, bénéficieront des formations nécessaires à leur prise de poste dans leurs nouvelles fonctions, à l'instar des pratiques existantes en cas de changement de branche en douane.

Concernant les agents qui prennent un poste dans une autre administration que la DGDDI, les services en charge de la formation professionnelle de la DGDDI établiront avec les services de l'administration d'accueil un plan individuel de formation visant à faciliter l'intégration de l'agent

¹ Montant de l'aide à la première installation au 25 novembre 2014 : de 1.750€ à 4.600€

² Montant du prêt immobilier complémentaire (PIC) au 25 novembre 2014 : 10.000€ à 15.000€

³ Montant de l'aide à la propriété (APR) au 25 novembre 2014 : de 3.300€ à 6.200€

RM VT  C.E. ³
MJC

dans son nouvel environnement professionnel.

La DGDDI s'engage à assurer un suivi des conditions et des modalités de formation mises en œuvre par l'administration d'accueil.

En cas de reconversion professionnelle, conformément aux dispositions prévues par le décret du 15 novembre 2007, le dispositif dit des «périodes de professionnalisation» pourra être utilisé dans le cadre d'une convention entre l'agent et les administrations concernées.

Sous réserve d'un examen préalable, la DGDDI prendra en charge les frais afférents à la validation des acquis de l'expérience (VAE) des agents dont le poste est restructuré dans le cadre du projet stratégique.

RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES PERSONNELS

Article 5 : création d'un complément spécifique de restructuration

Un complément spécifique de restructuration est créé au bénéfice des agents de la DGDDI éligibles à l'octroi de la prime de restructuration de service prévue par le décret 2008-366 du 17 avril 2008, selon les modalités particulières décrites ci-après.

Le bénéfice de ce complément est réservé aux agents affectés dans le service depuis au moins un an, et subissant les plus fortes contraintes, à savoir :

- fermeture de leur service ;
- distance entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative supérieure ou égale à 70 km ;
- transfert de la résidence familiale afin de se rapprocher de la nouvelle résidence administrative ou prise à bail d'un logement distinct de la résidence familiale, à l'occasion de l'affectation de l'agent sur son nouveau poste, afin de se rapprocher de sa nouvelle résidence administrative.

Ces critères sont cumulatifs.

Par ailleurs, l'agent doit demeurer en fonction dans sa nouvelle affectation pendant une période d'un an. A défaut, le complément spécifique de restructuration sera reversé.

Le montant du complément spécifique de restructuration pouvant être attribué aux agents de la DGDDI s'élève à :

- 15 000 € pour les agents changeant de résidence familiale ayant au moins 1 enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales ;
- 12 850 € pour les agents changeant de résidence familiale n'ayant pas d'enfant à charge ;
- 6 000 € pour les agents ne changeant pas de résidence familiale, mais prenant à bail un logement distinct de leur résidence familiale, à l'occasion de leur affectation sur leur nouveau poste, afin de se rapprocher de leur nouvelle résidence administrative.

Ce dispositif est applicable aux mutations effectives intervenant à compter du 1^{er} septembre 2014.

Sur demande de l'agent, le versement de ce complément peut intervenir sur deux années consécutives.

RM
MJE
CE 4
✓

Article 6 : Accompagnement des mobilités internes à la douane ou au sein des ministères économiques et financiers

Conformément aux règles en vigueur, les mobilités effectuées en interne à la DGDDI ou au sein des ministères économiques et financiers par les agents dont le poste est restructuré n'entraînent pas de baisse de rémunération.

Article 7 : Accompagnement des mobilités inter-ministérielles

Les agents concernés par une opération de restructuration et qui effectueront, de ce fait, une mobilité hors des ministères économiques et financiers et qui remplissent les conditions bénéficieront des dispositions prévues par le décret n°2014-507 du 19 mai 2014 relatif aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la fonction publique, qui dispose qu'un agent conduit, suite à une restructuration, à exercer ses fonctions dans un autre corps ou cadre d'emploi de la fonction publique de l'État, territoriale ou hospitalière, bénéficie d'un complément indemnitaire d'accompagnement à la charge de son administration d'origine.

A la date de signature du présent accord, le complément correspond à une indemnité différentielle dégressive versée mensuellement sur une période de sept ans selon les modalités suivantes :

- 100 % de la différence les quatre premières années ;
- 75 % la cinquième année ;
- 50 % la sixième année ;
- 25 % la septième année.

Le complément indemnitaire d'accompagnement est cumulable avec la prime de restructuration de service et avec le complément spécifique prévu à l'article 5 du présent accord, mais il est exclusif du complément d'accompagnement à la mobilité prévu par le décret n°2011-513 du 10 mai 2011 (complément pris en charge par l'administration d'accueil).

Article 8 : santé au travail et conditions de travail

Afin de prendre en compte la dimension des conditions de travail dans les opérations de restructuration conduisant à des fermetures de services, la fiche d'impact mise en service au niveau ministériel sera systématiquement utilisée dans le cadre du dialogue social relatif à ces opérations, pour analyser les circonstances de l'opération et ses conséquences.

Article 9 : mesure générale

Une revalorisation de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) sera mise en œuvre au profit des agents de la DGDDI en 4 étapes annuelles à compter du 1^{er} mars 2015.

Elle aura pour effet de porter le montant mensuel brut de l'IMT de 59,92€ actuellement à 89,48€ en 2018. Une première revalorisation du montant brut mensuel actuel le portera à 70,00€ au 1^{er} mars 2015.

Rm
JT M C.E. 5
DTC

Article 10 : modalités de suivi

Un comité de suivi est mis en place, chargé d'évaluer la **bonne** mise en œuvre de l'accord. Il regroupe des représentants du Secrétariat général et de la DGDDI ainsi que des organisations syndicales qui ont signé l'accord.

Article 11 : durée de validité de l'accord

Le présent accord porte sur les années 2015 à 2020.

Ont signé le présent accord, en 4 exemplaires,

Fait à Paris, le **- 2 MARS 2015**

Avec le Ministre des Finances

Et des Comptes Publics

A blue ink signature of Michel Sapin, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Michel SAPIN

Avec le Secrétaire d'Etat,

Chargé du Budget

A black ink signature of Christian Eckert, featuring a stylized 'C' and 'E' with a long horizontal stroke.

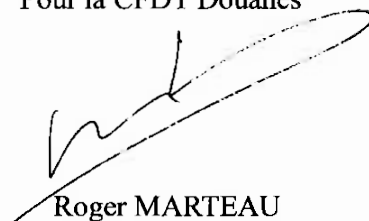
Christian ECKERT

Pour l'USD-FO

A black ink signature of Marie-Jeanne Catala, with a stylized 'M' and 'C'.

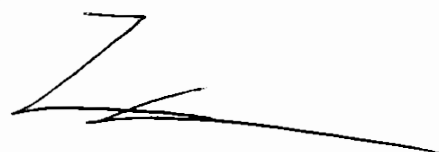
Marie-Jeanne CATALA

Pour la CFDT Douanes

A black ink signature of Roger Marteau, with a stylized 'R' and 'M'.

Roger MARTEAU

Pour l'UNSA Douanes

A black ink signature of Vincent Thomazo, with a stylized 'V' and 'T'.

Vincent THOMAZO

VT
MJE
1 F. 6

Annexe
à l'accord relatif au renforcement de l'accompagnement social et financier des personnels de la DGDDI dans le cadre de la mise en œuvre du projet stratégique de la Douane

1. Article 2 - alinéa 3

La zone de vie professionnelle correspond à la résidence douanière dans laquelle est affecté l'agent. Le reclassement automatique s'effectue dans un service des ministères économique et financier situé dans la zone de vie professionnelle de l'agent.

2. Article 9

La revalorisation de l'IMT sera mise en œuvre en 4 étapes annuelles pour atteindre 70 euros bruts mensuels à compter du 1^{er} mars 2015, puis 76,50 euros au 1^{er} mars 2016, 82,99 euros au 1^{er} janvier 2017 et enfin 89,48 euros au 1^{er} janvier 2018.

M
A MJE
VT C.E.





L'ACTION SOCIALE

7.1 La politique d'action sociale des ministères économiques et financiers (MEF)

7.1.1 Les crédits de l'action sociale ministérielle 2014

7.1.2 Les agents de la DGDDI, bénéficiaires des prestations d'action sociale mises en place par les MEF

7.2 Les spécificités de l'action sociale douanière

7.2.1 Le réseau des correspondants sociaux

7.2.2 La Mutuelle des douanes ATLAS (MDD ATLAS)

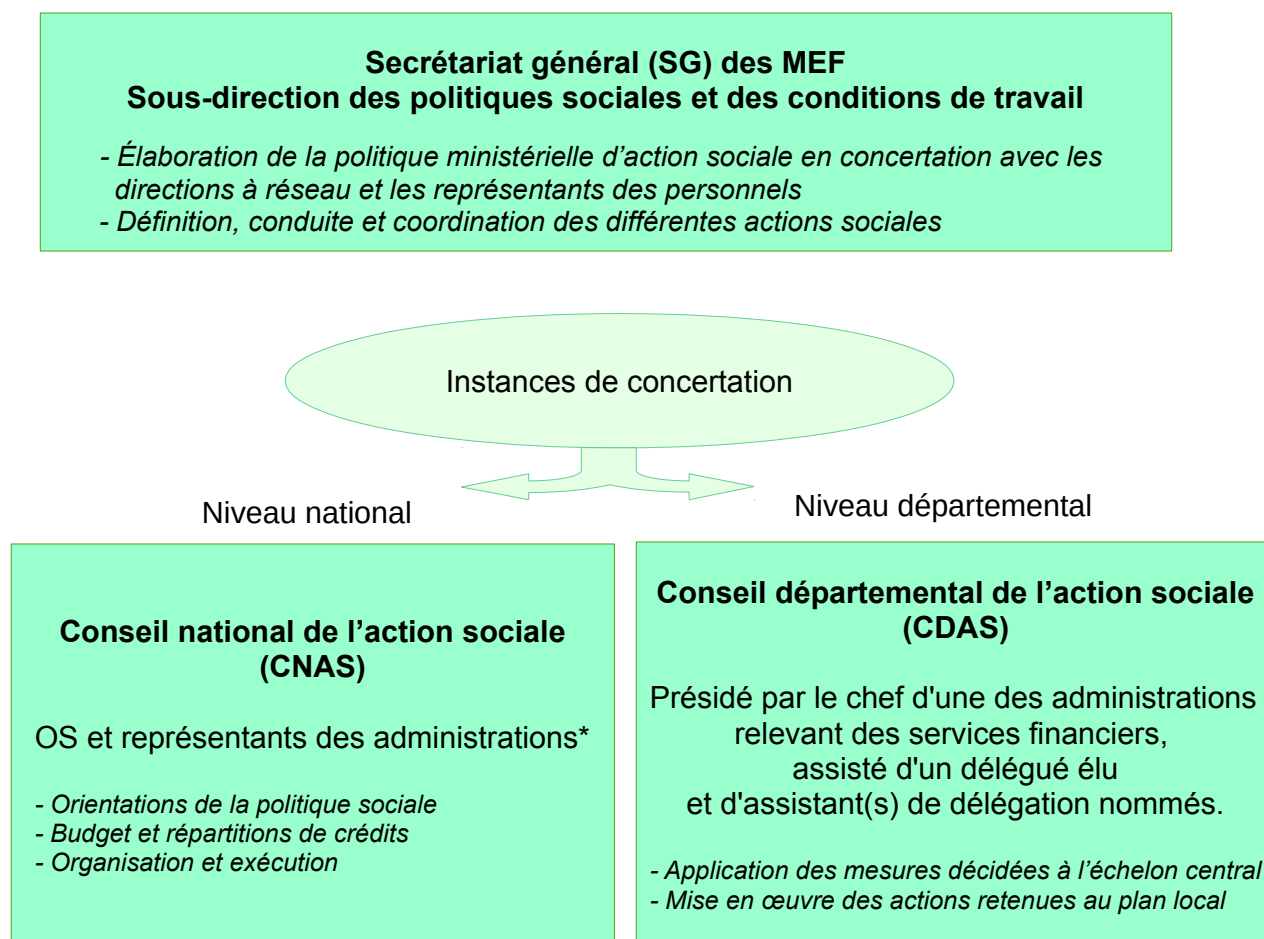
7.2.3 L'Oeuvre des orphelins des douanes (ODOD)

L'ACTION SOCIALE

Un réseau de 49 correspondants sociaux
en douane

Environ 9 000 enfants de douaniers
pour l'arbre de Noël

7.1 La politique d'action sociale des ministères économiques et financiers (MEF)

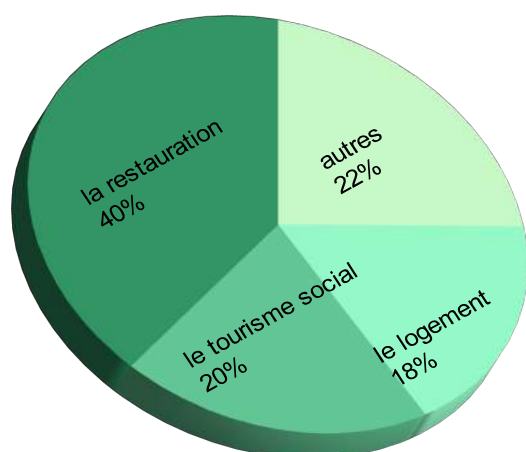


* La DGDDI est représentée par le bureau A2 – Gestion du personnel.

Chaque direction à réseau met à disposition des délégations départementales de l'action sociale les personnels et les locaux nécessaires. Ainsi, fin 2014, on comptabilise pour la douane :

**16 directeurs « présidents de CDAS »,
8 agents « délégués élus »
et 12 agents « assistants de délégation nommés ».**

7.1.1 Les crédits de l'action sociale ministérielle 2014



Les crédits de l'action sociale ministérielle 2014 se sont maintenus au niveau de 2013 malgré un contexte budgétaire rigoureux et contraint. Leur montant dans le PLF 2014 (hors masse salariale) s'élève à **162,5 M€** (hors réserve budgétaire).

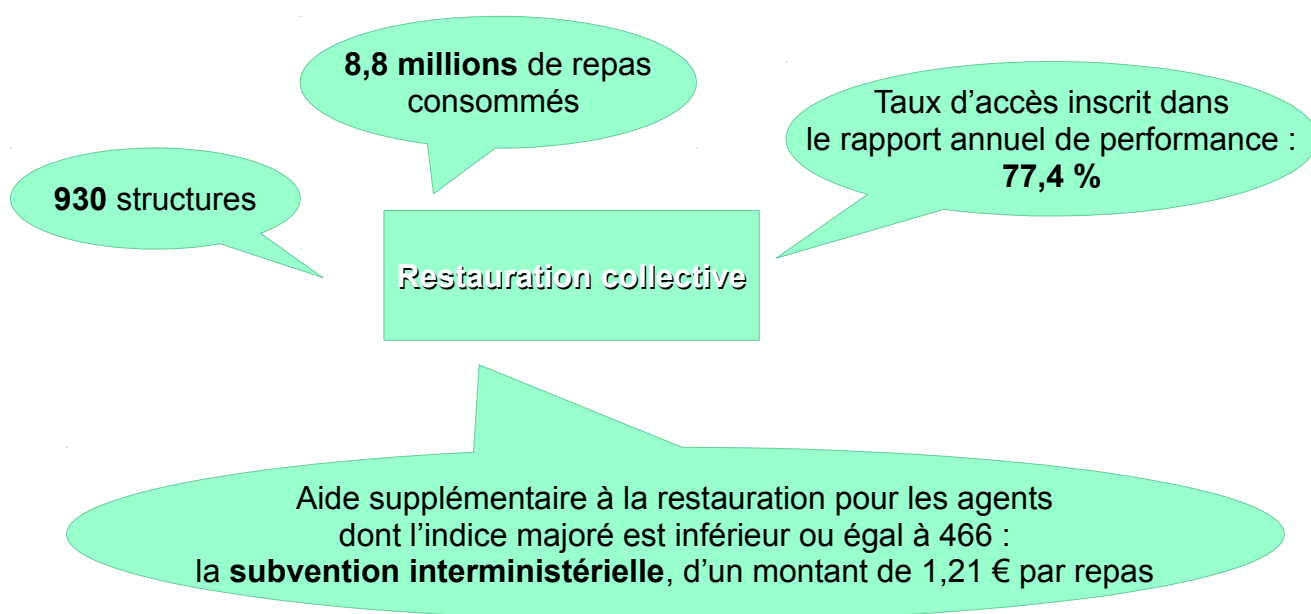
Pour sa part, la douane est la direction à réseau qui consacre le budget le plus élevé à son action sociale avec, en 2014, 10,5 M€ de crédits consacrés aux aides aux familles et autres actions sociales.

7.1.2 Les agents de la DGDDI, bénéficiaires des prestations d'action sociale mises en place par les MEF

7.1.2.1 La restauration, priorité de la politique sociale des MEF

Elle comporte deux volets : la restauration collective et, à titre palliatif, le titre-restaurant. Toutefois, l'effort porte principalement sur la restauration collective et se traduit par la création, la rénovation ou l'équipement de structures de restauration.

↳ La restauration collective



Trois restaurants sont gérés par la douane (END Tourcoing, DNSCE à Toulouse/gestion concédée et ENBD de La Rochelle/gestion directe) et **un restaurant est géré par le comité social des douanes de Marseille**.

	Nombre de repas Servis par jour		Nombre total De repas servis	
	2013	2014	2013	2014
END Tourcoing	126	132	27 113	29 200
ENBD La Rochelle	380	290 *	85 183	65 524 *
DNSCE Toulouse	180	146 **	46 683	37 102 **
Marseille	60	62	13 325	13 622

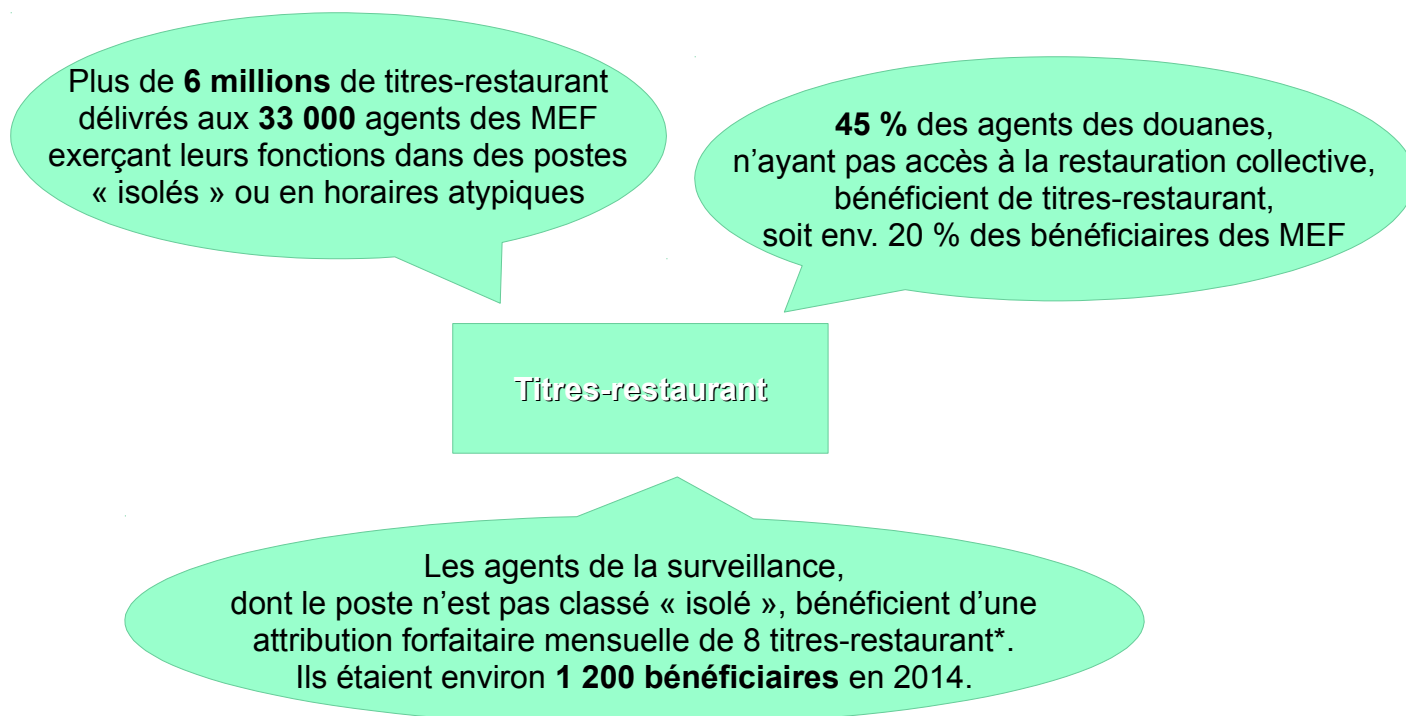
* La baisse de la fréquentation s'explique par la diminution du nombre des stagiaires en formation.

** La baisse de la fréquentation s'explique par la réouverture en 2014 du restaurant de la DRFIP, les agents de cette direction étant retournés déjeuner dans ce restaurant fermé en 2013.

486 coins repas sont installés dans les unités de travail, dont **8** nouveaux ont été installés au cours de l'année 2014.

👉 Les titres-restaurant

Afin d'étendre la prise en charge partielle du coût du repas aux agents qui n'ont pas la possibilité de déjeuner dans une structure de restauration collective, un système palliatif a été mis en place : le titre-restaurant.



* Cette dotation est destinée à couvrir les frais de restauration des agents cotés de service sur les périodes de travail -soirées, samedis, dimanches, jours fériés- pendant lesquelles les restaurants collectifs sont fermés.

7.1.2.2 Le logement, deuxième priorité des MEF et 3^{ème} poste de dépenses

L'action des MEF dans ce domaine est tout particulièrement ciblée sur l'accueil des nouveaux agents nommés ou mutés en Ile-de-France (IDF).

En 2014, un état des lieux approfondi sur les conditions de logement des agents dans leur département a été effectué par les délégués départementaux de l'action sociale. Si dans une très grande majorité de départements, les agents n'éprouvent pas de difficulté à se loger de façon satisfaisante et privilégient l'accession à la propriété, les réservations de logement demeurent un axe prioritaire, notamment dans la région IDF, zone de primo-affectation avec de fortes pressions immobilières. Les demandes sont majoritairement motivées par un logement actuel insatisfaisant et par des mutations.

📌 Focus sur les attributions de logements aux agents de la douane

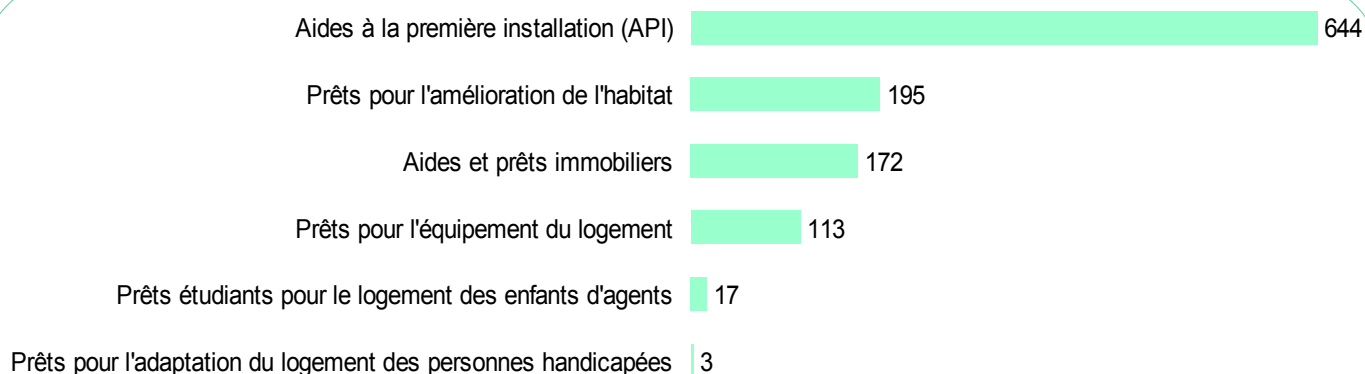
Les agents des douanes peuvent déposer une demande de logement à la fois auprès de l'ALPAF qui gère le parc des logements des MEF et auprès de l'EPA MASSE qui gère son parc de logements pour le compte des agents des douanes.

Demandes et attributions de logements aux agents de la DGDDI			
Gestionnaire	ALPAF		EPA MASSE
Parc immobilier	Environ 11 000 logements (dont >85% en IDF)		3 324 logements (2356 domaniaux et 968 locatifs)
Nombre de demandes de logement par des agents de la DGDDI	logements vides	studios meublés	710
	106	121	
Part de demandes DGDDI sur l'ensemble des demandes	9%	15%	100%
Taux de satisfaction des demandes	77%	100%	62%
Nombre d'attributions de logement prononcées	82	121	440
Nombre d'attributions refusées par les bénéficiaires	-		142

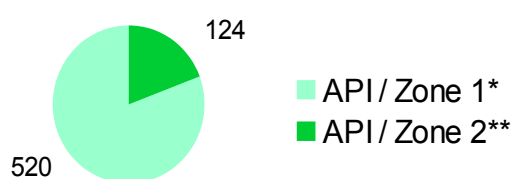
En 2014, l'ALPAF et l'EPA MASSE ont convenu d'accroître leur partenariat afin d'optimiser l'offre des studios meublés de l'ALPAF auprès des agents des douanes.

📌 Les aides et prêts au logement accordés par l'ALPAF, complément indispensable aux réservations de logement

La douane représente environ **16%** des demandes déposées dans le cadre de ces aides et prêts. Plus de **90 %** des aides et prêts sont accordés.

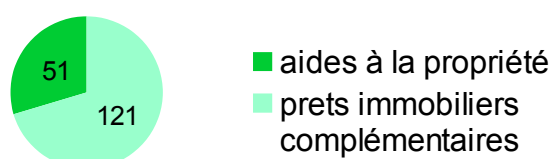


Détail des API



* Zones où les prix des biens immobiliers privés vendus ou loués sont les plus élevés
 ** Autres zones

Détail des aides et prêts immobiliers :

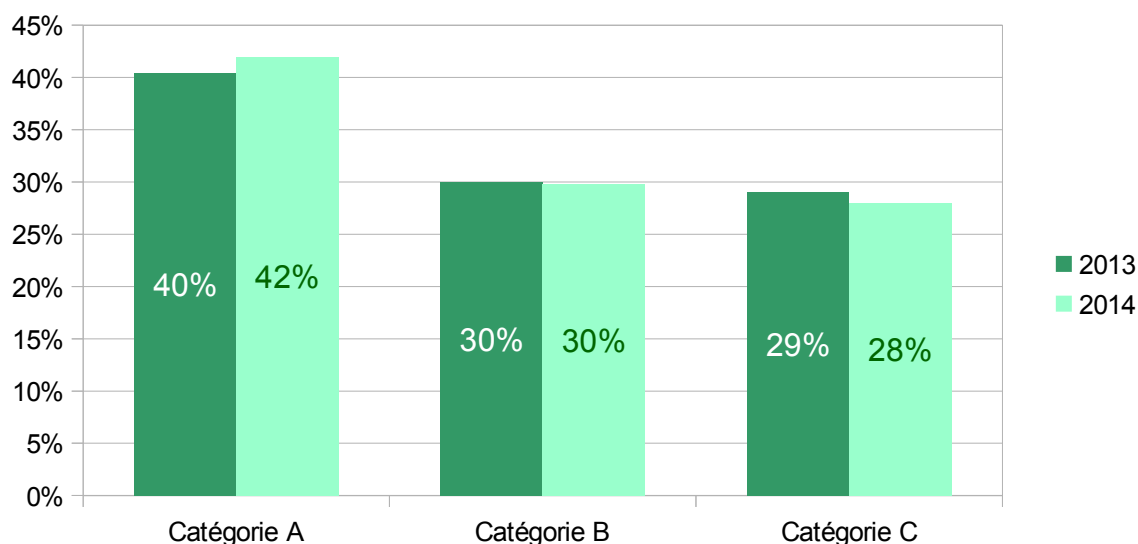


7.1.2.3 La réservation de places en crèches

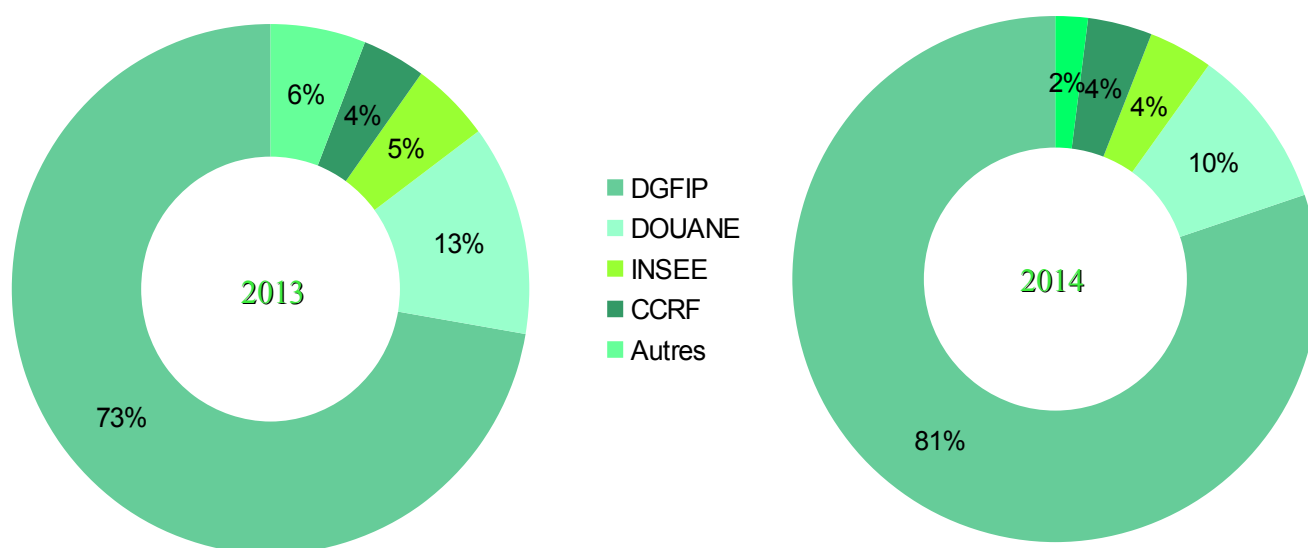
L'offre d'accueil en crèche en 2014	Places
Berceaux MEF	504
Berceaux obtenus via les SRIAS*	195
Nombre d'enfants accueillis	601

* SRIAS : Section régionale interministérielle d'action sociale

Catégorie professionnelle des bénéficiaires (MEF) des places en crèche

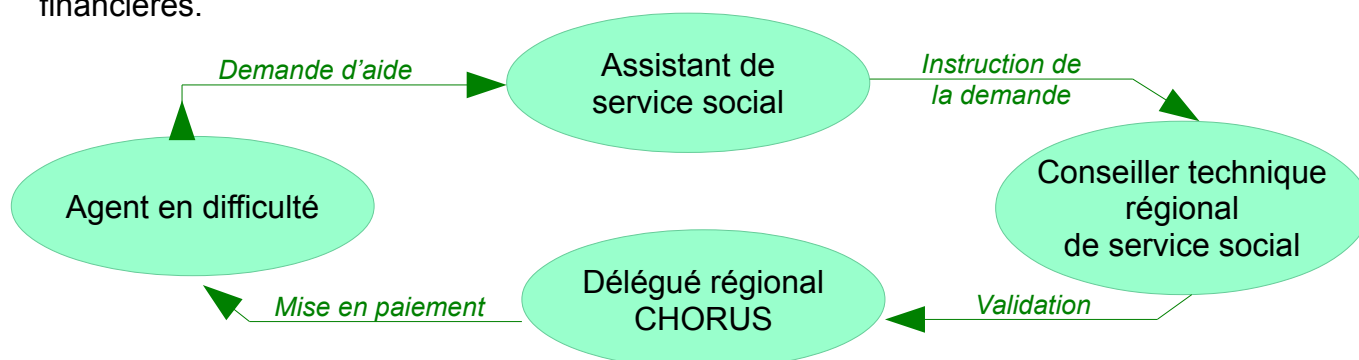


Origine directionnelle des bénéficiaires de place en crèche (MEF hors SRIAS)



7.1.2.4 Le dispositif des secours mis en place au niveau des MEF

Ce dispositif a pour objet de venir en aide aux agents connaissant de graves difficultés financières.



Le montant plafond des aides et des prêts sociaux (ouverts aux retraités au cours de l'année 2014) est de 2 000 € (revalorisation à 3 000 € au 1^{er} janvier 2015 et critères d'intervention élargis).

Pour la DGDDI	2012	2013	2014
Nombre de demandes d'aides pécuniaires déposées	198	180	198
Nombre d'aides accordées	180	159	180
Montant total des aides accordées	242 099 €	168 892 €	223 262 €
Montant moyen des aides accordées	1 345 €	1 062 €	1 240 €
Nombre de dossiers de prêts sociaux déposés	18	18	18
Nombre de prêts accordés	16	16	16
Montant des prêts accordés	29 400 €	28 400 €	29 500 €

Selon le rapport du service social présenté chaque année au CNAS, 1 014 agents des douanes ont été reçus par les ASS en 2014, soit près de 6 % des personnels douaniers et un peu plus de 10 % de l'ensemble des agents MEF rencontrés. Leurs demandes sociales

portent principalement sur les domaines de la vie professionnelle, du budget et de la vie familiale.

Par ailleurs, **le dispositif du fonds permanent de solidarité** permet de venir en aide aux agents victimes de sinistres immobiliers ou de catastrophes naturelles (aide exceptionnelle de 2 000 € et prêt immobilier ou mobilier à court terme de 8 000 €).

Des dossiers ont été constitués en raison de sinistres causés par des incendies et des inondations. Au sein des MEF, en 2014, **4** agents de la DGDDI ont obtenu une aide exceptionnelle pour un montant total de 4 763 € ; **6** des 18 prêts consentis à des agents des MEF concernaient des agents des douanes (tempêtes-inondations).

7.2 Les spécificités de l'action sociale douanière

7.2.1 Le réseau des correspondants sociaux

La douane est la seule administration des MEF à disposer depuis plus de cinquante ans d'un réseau structuré exclusivement dédié à l'action sociale qui prend en charge les dossiers comportant une dimension d'accueil, d'aide et d'accompagnement aux agents. En 2014, le SG a élaboré une doctrine d'emploi ministérielle du correspondant social, s'appuyant dans ses travaux sur l'expérience de la DGDDI dans ce domaine. La reconnaissance de cette fonction et de son utilité au sein des MEF conforte ainsi le choix de la douane.

Le réseau des correspondants sociaux douaniers est constitué d'agents en poste dans les directions régionales et dans les directions fonctionnelles, qui, du fait de leur proximité géographique avec les agents, ont une bonne connaissance de la population de leur direction. Ils sont en liaison directe avec la cellule action sociale du bureau A2 qui assure l'interface avec eux dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi de la politique d'action sociale au sein de la douane.

49 agents



78 %



22 %

Le correspondant social bénéficie de deux types de formations, indispensables en raison de la complexité de la matière sociale et de la diversité des domaines :

- lors de son entrée en fonction : une formation initiale pratique auprès d'un collègue déjà en poste et proche géographiquement. Une autre formation d'environ huit jours est également organisée pour les nouveaux correspondants sociaux afin d'aborder l'ensemble des dossiers (prestations des MEF, prestations interministérielles, sécurité sociale et mutuelle, accueil des agents, écoute...).

- tout au long de sa carrière dans le poste : une partie de cette formation continue se déroule chaque année au niveau de la direction interrégionale et constitue une actualisation des connaissances ; l'autre partie se déroule tous les deux ans et rassemble sur plusieurs jours l'ensemble des correspondants sociaux afin de traiter différents thèmes

d'actualité. Les dernières journées bisannuelles d'études se sont tenues du 19 au 22 mai 2014 à Chalès.

Par ailleurs, en tant que correspondant handicap, le correspondant social reçoit systématiquement, l'année de sa prise de fonction, une formation adaptée dispensée par la cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées (CRIPH) sous l'égide du Secrétariat général, dans le cadre de l'IGPDE. En 2014, 6 correspondants sociaux ont bénéficié de cette formation spécifique.

➤ **Les correspondants sociaux sont chargés de faciliter la mise en œuvre de la politique sociale des MEF auprès des agents, lors de demandes concernant des prestations sociales. Ils participent activement aux activités des délégations départementales de l'action sociale.**

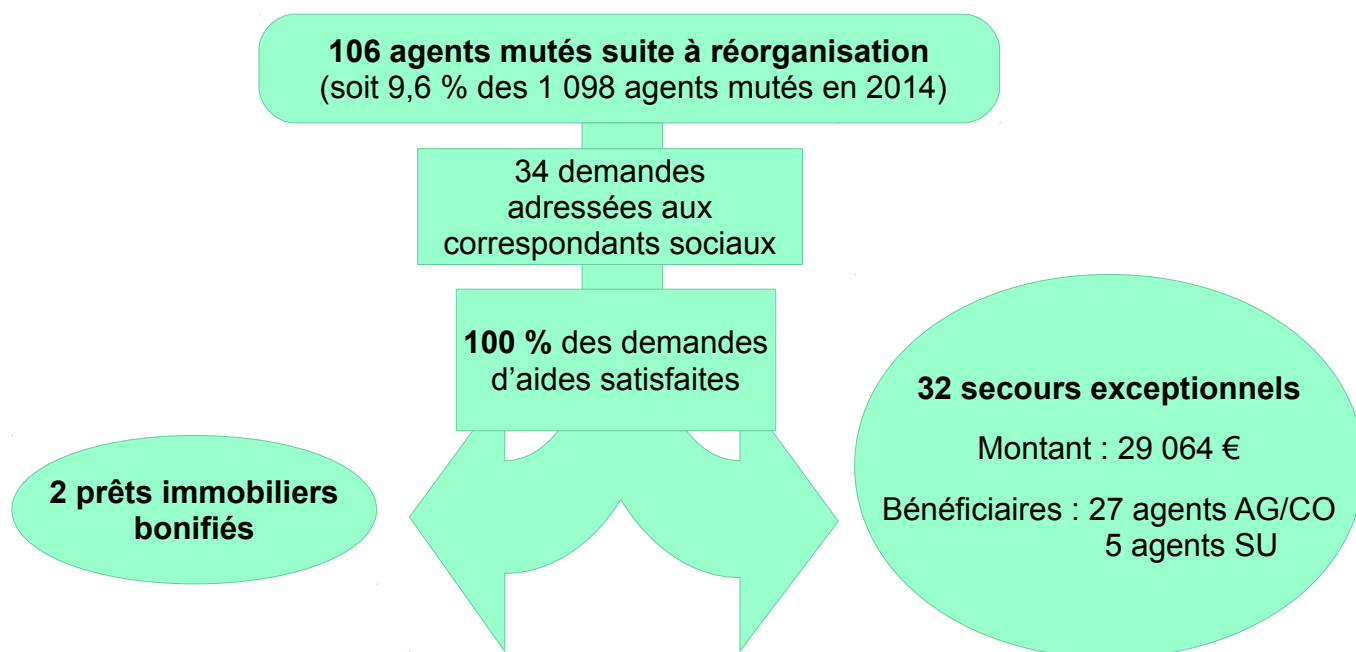
Environ **9 000** enfants de douaniers ont bénéficié de l'**arbre de Noël** en 2014

12 904 agents des douanes **retraités**, dont 534 agents partis en retraite en 2014, bénéficient des manifestations organisées par les correspondants sociaux et par les délégations départementales de l'action sociale : sorties, voyages, repas..., ainsi que de l'aide apportée notamment pour effectuer des démarches administratives.

➤ **Les correspondants sociaux sont chargés de la mise en œuvre de la politique sociale de la douane et notamment de l'accompagnement personnalisé des agents.**

	2014	
Entretiens individuels organisés avec les cellules sociales régionales, dans le cadre de l'accompagnement social mis en place pour les restructurations	151	44 femmes
		107 hommes
Entretiens hors champ des restructurations, apportant une réponse rapide aux situations de détresse rencontrées par les agents sur leur lieu de travail et au sein de leur structure familiale	2 497	1 115 femmes
		1 382 hommes
Nombre total d'entretiens individuels accordés au titre de l'accompagnement personnalisé	3 409	1 524 femmes
		1 885 hommes

➤ **Les correspondants sociaux instruisent des aides financières spécifiques accordées par la douane dans le cadre des restructurations.**



➤ **Les correspondants sociaux participent à la mise en œuvre de la politique médico-sociale.**

La surveillance médicale des personnels est essentiellement assurée dans les centres médico-sociaux des ministères. Différentes actions sont organisées : dépistages, dons du sang, infirmations sur les risques majeurs (risques cardio-vasculaires, prévention des maladies cancéreuses, prévention du tabagisme...)

Les correspondants sociaux ont un rôle important en matière de suivi médical des agents via l'établissement de convocations aux visites médicales des personnels douaniers. En 2014, le nombre total de visites médicales s'est élevé à 9410.

➤ **Les correspondants sociaux sont associés à la prise en charge du handicap.**

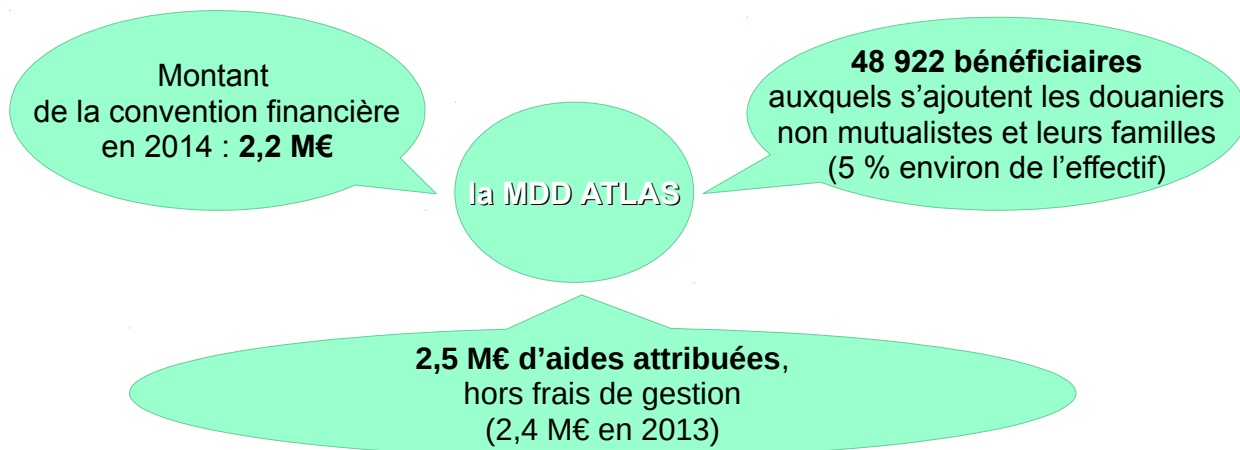
De par sa fonction de correspondant handicap, le correspondant social est chargé, en liaison avec la cellule action sociale du bureau A2 – Gestion du personnel, de l'instruction des aménagements des postes de travail des agents en situation de handicap.

26 demandes d'aménagements de poste de travail financées en 2014
sur le budget octroyé par le FIPHFP
pour un montant total de 30 302 €

58 dossiers d'agents des douanes traités par la CRIPH
(cellule de recrutement et d'insertion des personnes handicapées)
pour un montant total de 157 816 €,
dont 10 dossiers payés en 2015 pour un montant de 18 817 €,
et participation à 3 opérations de dépenses immobilières pour un montant de 28 183 €

7.2.2 La Mutuelle des douanes ATLAS (MDD ATLAS)

La MDD ATLAS s'est vue confier, par arrêté du 21 novembre 2007, la gestion de prestations et activités sociales au profit de l'ensemble des agents des douanes, actifs ou retraités, et de leurs ayants-droit. Leur financement est prévu par une convention financière.



Depuis la création de la MGEFI au 1^{er} janvier 2008, l'activité de la MDD ATLAS est exclusivement consacrée à l'action sociale sur les trois thèmes suivants :

- **les aides et les secours d'action solidaire** : les aides autour de la santé/handicap/maternité, les aides aux seniors, les aides à la famille, les aides aux étudiants, la solidarité au cœur des écoles des douanes, les aides à la cotisation, les prêts sociaux, les solutions logement et les services . En 2014, les deux postes ayant le plus augmenté sont l'aide ménagère à domicile (+24 %, soit 845 640 € pour 1 419 dossiers) et les secours exceptionnels (+38 %, soit 466 123 € pour 1 240 familles),
- **le « loisirs-vacances »** : en 2014, 1 051 familles ont bénéficié d'une aide aux vacances, pour un montant total de 135 869 €,
- **la prévention** : différentes actions sont menées, comme le stage « retraite et santé », l'intervention annuelle au sein des écoles des douanes à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre le SIDA et enfin, durant les mois d'été en faveur des enfants de la corporation en partenariat avec l'ODOD.

Par ailleurs, le réseau d'entraide des douaniers « clicmdd » a vocation de créer du lien social, de l'échange et de la solidarité entre les douaniers.

Cinq agents sont mis à disposition (4,4 ETP) auprès de la MDD ATLAS et un agent auprès de la MGEFI (une convention de mise à disposition de ces personnels, contre remboursement, a été signée début 2012).

7.2.3 L'Œuvre des orphelins des douanes (ODOD)

L'ODOD s'est vue confier par arrêté du 21 novembre 2007 la gestion de prestations sociales en faveur des enfants des agents des douanes et assimilés, qui prévoit que la subvention versée à l'ODOD est prélevée sur les ressources budgétaires de la douane.

3 agents des douanes sont mis à disposition de l'ODOD (une convention de mise à disposition des personnels, contre remboursement, a été signée le 28 février 2013).

La subvention de 5 064 205 € est maintenue depuis 2013.
L'intégralité de la subvention 2014 a été réinvestie dans l'action sociale.
En 2014 : **3 600 bénéficiaires** dans la corporation douanière.

Budget 2014	Montant	Nombre de bénéficiaires
SECOURS, dont :	2 438 000 €	
<i>Secours orphelins</i>	1 480 926 €	376
<i>Handicap :</i>		
<i>Commission nationale du handicap – CNH</i>	557 783 €	501
<i>Rente survie, aide à l'acquisition des fondamentaux, vacances</i>	39 901 €	-
<i>Maladie</i>	209 125 €	252
<i>Secours exceptionnels</i>	8 501 €	9
EDUCATION*		
<i>Internat</i>	567 000 €	8
<i>Accompagnement suite à la fermeture de l'internat</i>	10 946 €	8
<i>Soutien scolaire</i>	6 844 €	44
VACANCES	1 148 000 €	925 **

* Suite à la fermeture de l'internat de Chalès en juillet 2014, des mesures d'accompagnement des enfants ont été mises en place pour un montant de 10 946 euros.

** 658 familles ont fait partir leur(s) enfant(s) en vacances, dont 197 nouvelles familles.

L'ensemble des personnels et de leurs familles sont éligibles aux prestations proposées, dont le financement est assuré par le budget de la douane, au moyen du versement d'une subvention financière représentant environ 70 % du budget consacré par la douane à son action sociale.



GLOSSAIRE

A2R	Ancien service des retraites du bureau A2 (Gestion du personnel)
Agents Berkanis	Depuis l'arrêt dit « Berkani » du Tribunal des conflits du 25 mars 1996, désigne les agents contractuels relevant du droit public et exerçant, pour le compte d'un service public à caractère administratif, des fonctions d'entretien, de gardiennage ou participant au fonctionnement des restaurants administratifs
ALPAF	Association pour le logement du personnel des administrations financières ayant pour objet de faciliter le logement des agents des ministères économique et financier et leur famille
ASS	Assistant de services sociaux
CAP	Commission administrative paritaire
CAPC	Commission administrative paritaire centrale
CCP	Commission consultative paritaire Commission de consultation pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels
CET	Compte épargne temps Dispositif permettant au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.
CMO	Congé de maladie ordinaire
CNH	Commission nationale du handicap
CPN	Congé du personnel navigant : prévu par le code de la défense, le CPN est un congé de droit qui peut être accordé, de un à trois ans avant la limite de durée de service, aux militaires selon le nombre total d'années de services militaires et d'exercice en tant que personnel navigant
CT	Comité technique
CTR	Comité technique de réseau
CTSCR	Comité technique de service central de réseau
CTSD	Comité technique spécial départemental
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DRFIP	Direction régionale des finances publiques
DRGC	Direction régionale garde-côtes
ETP	Équivalent temps plein Mesure la capacité de travail à un instant T des effectifs physiques en tenant compte de l'effet du temps partiel ou incomplet ETP = effectif physique x quotité de travail

ETPT	Équivalent temps plein travaillé Mesure le volume de travail réellement disponible sur l'année des effectifs physiques en tenant compte de l'effet de la quotité du temps de travail et de la période d'activité dans l'année $ETPT = \text{effectifs physiques} \times \text{quotité de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}$
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GT	Groupe de travail
IGPDE	Institut de la gestion publique et du développement économique Service à compétence nationale, rattaché au secrétariat général commun aux ministères économique et financier, chargé de la formation continue et de l'accompagnement de la modernisation de l'Etat
IMD	Institut du management douanier
MAD	Mise à disposition Situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps ou cadre d'emploi d'origine, est considéré comme occupant son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante, mais qui exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir
MGEFI	Mutuelle générale de l'économie, des finances et de l'industrie
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'État Le PACTE est un mode de recrutement sans concours, permettant à des jeunes de 16 à 25 ans révolus, sortis du système éducatif sans diplôme et sans qualification professionnelle reconnue, d'accéder à des emplois de catégorie C de la fonction publique en tant que fonctionnaires titulaires, au terme d'un contrat de droit public d'un à deux ans, durant lesquels ils ont bénéficié d'une formation en alternance et après vérification des aptitudes acquises
PAE	Plafond autorisé d'emploi Volume maximum d'emplois utilisable dans le cadre de l'année budgétaire
Paris-spécial	Agent appartenant au service Paris-spécial affecté en mission temporaire de renfort dans un service en sous-effectif.
PLF	Projet de loi de finances
PNA	Position normale d'activité Position du fonctionnaire affecté sur un poste dont les fonctions répondent aux missions de son corps mais dans un emploi relevant d'un autre service (ministère, établissement public, autorité administrative indépendante...) que le sien. Le fonctionnaire reste géré par son service d'origine, tout en étant rémunéré par l'administration, l'établissement ou l'autorité indépendante qui l'emploie effectivement
PNT	Personnel navigant technique (filrière aérienne)
RAEP	Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle Mécanisme d'évaluation et de comparaison des savoirs, des compétences et aptitudes professionnelles, fondé sur des critères professionnels
SAT	Service aéro-terrestre
SCN	Service à compétence nationale
SMS	Service scanner mobile spécial
VAE	Validation des acquis de l'expérience Permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle



Direction générale des douanes et droits indirects

Sous-direction Ressources humaines, relations sociales et organisation

Bureau A1 — Politique générale du personnel

11, rue des Deux Communes

93558 MONTREUIL Cedex



www.douane.gouv.fr



[@douane_france](https://twitter.com/douane_france)



**Sur iOS et Androïd :
douaneFrance.mobi**

Infos Douane Service

0811 20 44 44

Service 0,06 € / min
+ prix appel

